



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

Sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y el desempeño de las docentes de Educación Inicial de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana, 2015

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Yra Stephanie BARBOZA TELLO

ASESOR

Dra. Rosa PUENTE SALDAÑA

Lima, Perú

2017



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Barboza, Y. (2017). *Sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y el desempeño de las docentes de Educación Inicial de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana, 2015*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

1. CÓDIGO ORCID DEL AUTOR:
No cuento con código
2. CÓDIGO ORCID DEL ASESOR:
0000 – 0003 – 2650 - 7910
3. DNI DEL AUTOR:
18108777
4. GRUPO DE INVESTIGACIÓN:
No pertenece
5. INSTITUCIÓN QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA INVESTIGACIÓN:
Autofinanciado
6. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN. DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDENADAS GEOGRÁFICAS: (latitud y coordenadas).
 - 6.1. I.E. Dominguito Savio
Av. Máximo Abril 599 - Jesús María
12°04'17.3"S 77°02'22.5"W
 - 6.2. I.E. 04 Niño Jesús de Praga
Parque Orquídea 163 – Pueblo Libre
12°04'16.8"S 77°03'12.5"W
 - 6.3. I.E. Mariano Melgar
Jr. San Luis N° 246 - Breña
12°03'39.6"S 77°03'14.2"W
 - 6.4. I.E. República de Italia
Av. República de Venezuela 2820 - Cercado
12°03'33.7"S 77°04'18.5"W
 - 6.5. I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán
Av. Nicolás Dueñas cuadra 5 / con calle Cahuide – Cercado
12°02'28.7"S 77°03'53.8"W

- 6.6. I.E. República de Guatemala
Manuel Pardo 225 – Barrios Altos
12°02'48.7"S 77°00'55.9"W
- 6.7. Cuna Jardín: Hospital Dos de Mayo
Av. Grau cuadra 13 s/n – Cercado
12°03'24.0"S 77°00'57.5"W
- 6.8. I.E. 1112 Víctor Andrés Belaunde
Av. San Eugenio 600 – La Victoria
12°05'03.8"S 77°01'11.0"W
- 6.9. I.E. Melitón Carvajal
Av. Paseo de la República 2040 – Lince
12°05'03.2"S 77°01'35.3"W
- 6.10. I.E. 095 Medalla Milagrosa
Pasaje Pinguino 100 Marbella – Magdalena del Mar
12°06'16.7"S 77°03'38.7"W
- 6.11. I.E. Alfonso Ugarte
Av. Paseo de la República 3530 – San Isidro
12°05'56.0"S 77°01'37.8"W
- 6.12. I.E. Gratuito San José
Jirón José Inclán 300 – San Miguel
12°05'04.0"S 77°05'25.1"W
7. AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ: (mes y año; comienzo y término).

Comienzo: Abril, 2012

Término: Noviembre 2013



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADO POR LA GRADUANDA DOÑA YRA STEPHANIE BARBOZA TELLO PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

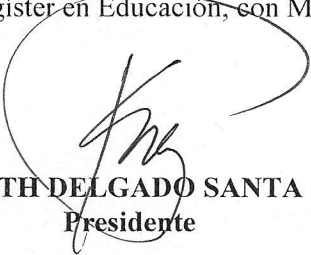
En la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de julio de 2017, siendo la 12:00 m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. KENNETH DELGADO SANTA GADEA (Presidente), Dra. ROSA PUENTE SALDAÑA (Asesora), la Dra. MARÍA ISABEL NÚÑEZ FLORES (Jurado Informante), la Dra. JOSEFINA GARCÍA CRUZ (Jurado Informante), y Mg. HUGO CANDELA LINARES (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **"SISTEMA DE MONITOREO Y ASESORÍA EN LA ENSEÑANZA ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL N°3 DE LIMA METROPOLITANA, 2015"**, que presenta Doña YRA STEPHANIE BARBOZA TELLO para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, con Mención en Gestión de la Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por Dra. ROSA PUENTE SALDAÑA (Asesora), la Dra. MARÍA ISABEL NÚÑEZ FLORES (Jurado Informante), Y la Dra. JOSEFINA GARCÍA CRUZ (Jurado Informante)

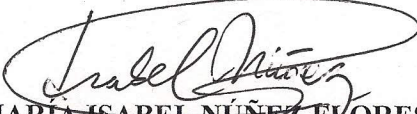
Después de haber escuchado la sustentación de la graduanda, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

BUENO (15) Quince


Como testimonio del acto que culminó a las 1.30 pm horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a Doña YRA STEPHANIE BARBOZA TELLO, como Magíster en Educación, con Mención en Gestión de la Educación.


Dr. KENNETH DELGADO SANTA GADEA
Presidente


Dra. ROSA PUENTE SALDAÑA
Asesora


Dra. MARÍA ISABEL NÚÑEZ FLORES
Jurado Informante


Dra. JOSEFINA GARCÍA CRUZ
Jurado Informante


Mg. HUGO CANDELA LINARES
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

A mis padres:

*Por su ejemplo de vida como personas
y su desarrollo profesional, en la senda
de la ética, la dignidad y su lucha constante
de apostar por un cambio.*

A mi hermano Marco:

*Quién me motivo a seguir
estudios en esta prestigiosa casa
de estudios, San Marcos. Y por su
entereza, calidad humana, y su
brillante desarrollo académico y
profesional.*

A las maestras comprometidas de Nivel Inicial:

*Por su dedicación y su rol decisivo al
asumir con responsabilidad sus prácticas
en las escuelas en beneficio de los niños
y niñas del Perú.*

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Postgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios de maestría;

A la Profesora Asesora de Tesis Dra. Rosa Puente Saldaña por sus relevantes calidades personales y académicas que me ayudaron a culminar la presente investigación.

A la Alta Dirección y maestras del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico de la ciudad de Lima por haberme facilitado el recojo de información para realizar y culminar la presente tesis.

A las docentes de educación inicial pertenecientes a la UGEL 3 por su disposición y colaboración que hicieron viable la presente investigación.

Yra Stephanie Barboza Tello

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
LISTA DE CUADROS	vi
LISTA DE GRÁFICOS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación Problemática:	1
1.2 Formulación del problema:	2
1.2.1 Formulación del problema general:	2
1.2.2 Formulación de los problemas específicos:	3
1.3 Justificación de la Investigación:	3
1.4 Objetivos de la Investigación:	4
1.4.1 Objetivo General:	4
1.4.2 Objetivos Específicos:	4
1.5. Sistema de hipótesis	5
1.5.1 Hipótesis de investigación:	5
1.5.2 Hipótesis específicas:	5
1.6. Variables e Indicadores:	6
1.6.1. Conceptualización de las variables:	6
1.6.2 Operacionalización de las variables:	7
CAPÍTULO II:	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes del problema:	8
2.2. Bases teóricas:	10
2.2.1 Ideas fuerza que sustentan la propuesta	10
2.2.2 El sistema de monitoreo y asesoría	11
2.2.3 Enseñanza Estratégica:	19
2.3 Desempeño docente:	24
2.3 Glosario de Términos:	29

CAPÍTULO III:	31
METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo y Nivel de investigación:	31
3.2 Determinación de la población y muestra:	31
3.3 Diseño de Investigación:	33
3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación:	34
3.5 Análisis e interpretación de la información:	34
CAPÍTULO IV:	35
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	35
4.1. Resultado del Análisis de la variable: Apreciaciones sobre sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica	35
4.2. Resultado del Análisis de la variable: Apreciaciones sobre el desempeño de las docentes de educación inicial	41
4.3. Análisis relacional de las Variables	47
4.4. Contrastación de la Hipótesis	57
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
A N E X O S	64
ANEXO N°1: APRECIACIONES SOBRE EL SISTEMA DE MONITOREO Y ASESORÍA EN LA ENSEÑANZA ESTRATÉGICA	65
ANEXO N° 2: APRECIACIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL	66
ANEXO N° 3: ESTRATEGIAS DE MONITOREO Y ASESORÍA	67

LISTA DE CUADROS

<i>Cuadro N° 1:</i> Operacionalización de las variables.	07
<i>Cuadro N° 2:</i> Número de docentes participantes en el programa por distrito y Ugel. Elaboración propia.....	32
<i>Cuadro N° 3:</i> Valoración del nivel de comunicación.....	33
<i>Cuadro N° 4:</i> Valoración de la aplicación del sistema.....	36
<i>Cuadro N° 5:</i> Valoración del nivel de pertinencia.....	37
<i>Cuadro N° 6:</i> Valoración de la evaluación del sistema	38
<i>Cuadro N° 7:</i> Valoración General de las apreciaciones sobre el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica	39
<i>Cuadro N° 8:</i> Valoración de la eficiencia didáctica	40
<i>Cuadro N° 9:</i> Valoración de las habilidades enseñanza.....	42
<i>Cuadro N° 10:</i> Valoración de la aplicación de recursos y materiales.....	43
<i>Cuadro N° 11:</i> Valoración del sistema de evaluación	44
<i>Cuadro N° 12:</i> Valoración general del desempeño de docentes de educación inicial.....	45
<i>Cuadro N° 13:</i> Relación entre el nivel de comunicación (1.0) y el desempeño de docentes de educación inicial (A)	46
<i>Cuadro N° 14:</i> Relación entre la aplicación del sistema (2.0) y el desempeño de docentes de educación inicial (A)	47
<i>Cuadro N° 15:</i> Relación entre el nivel de pertinencia (3.0) y el desempeño de docentes de educación inicial (A)	49
<i>Cuadro N° 16:</i> Relación entre la evaluación del sistema (4.0) y el desempeño de docentes de educación inicial (A)	51
<i>Cuadro N° 17:</i> Relación entre el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica (5.0) y el desempeño de docentes de educación inicial (A)	53
<i>Cuadro N° 18:</i> Cuadro general resumen de contrastación de hipótesis general	55

LISTA DE GRÁFICOS

<i>Gráfico N° 1: Valoración del nivel de comunicación.....</i>	36
<i>Gráfico N° 2: Valoración de la aplicación del sistema.....</i>	37
<i>Gráfico N° 3: Valoración del nivel de pertinencia.....</i>	38
<i>Gráfico N° 4: Valoración de la evaluación del sistema.....</i>	39
<i>Gráfico N° 5: Valoración General de las apreciaciones sobre el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica.....</i>	40
<i>Gráfico N° 6: Valoración de la eficiencia didáctica.....</i>	42
<i>Gráfico N° 7: Valoración de la aplicación de recursos y materiales</i>	44
<i>Gráfico N° 8: Valoración del sistema de evaluación</i>	45
<i>Gráfico N° 9: Valoración General del desempeño de docentes de educación inicial.....</i>	46

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura N° 1:</i> Enfoque crítico reflexivo del sistema de monitoreo.....	12
---	----

RESUMEN

El monitoreo y asesoría se asume como la estrategia, centrada en la escuela, para la formación continua de docentes en servicio y tiene tres formas de intervención: la visita en aula, los microtalleres y jornadas de asesoría. El Ministerio de Educación brinda lineamientos para la ejecución monitoreo y asesoría, el mismo que debe estar articulado a las demandas socioeducativas de los ámbitos de intervención y que contribuyan favorablemente en el desempeño docente, al logro de los aprendizajes y, a la gestión pedagógica (Ministerio de Educación, 2014)

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de influencia del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y el desempeño de las docentes de educación inicial correspondiente a la Ugel N° 3 de Lima Metropolitana.

La investigación es aplicada, cuantitativa y descriptiva. De carácter evaluativo y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 122 docentes, las técnicas empleadas fueron la observación y la encuesta a través cuestionarios los cuales fueron debidamente validados y luego aplicados a las docentes en los centros de educación inicial.

El resultado de la investigación da cuenta de la influencia entre el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y el desempeño de los docentes.

Palabras clave: monitoreo, asesoría, enseñanza estratégica, desempeño docente.

ABSTRACT

Monitoring and advice is assumed as the strategy, centered on the school, for the continuous training of teachers in service and has three forms of intervention: the classroom visit, the micro-workshops and counseling days. The Ministry of Education provides guidelines for the execution of monitoring and advice, which must be articulated to the socio-educational demands of the intervention areas and that contribute favorably to teaching performance, to the achievement of learning and to pedagogical management (Ministry of Education, 2014)

The research is applied, quantitative and descriptive. Evaluative and non-experimental design. The sample consisted of 122 teachers, the techniques used were observation and survey through questionnaires which were duly validated and then applied to teachers in the initial education centers

The result of the investigation accounts for the influence between the monitoring and advisory system in strategic teaching and teacher performance.

Key words: MONITORING, ADVICE, STRATEGIC TEACHING, TEACHING PERFORMANCE.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo se ve retado por los desafíos que se producen en torno a la globalización. El monitoreo y asesoría en las instituciones educativas constituye una herramienta y complemento obligatorio para consolidar los procesos pedagógicos y, mejorar el desempeño docente, así como, el rendimiento académico de los estudiantes. Las instituciones educativas altamente calificadas asumen que su prestigio es el reflejo del desempeño profesional de sus docentes, motivo por el cual suelen establecer mecanismos como el monitoreo y supervisión para garantizar la calidad del servicio.

El monitoreo y asesoría no es una simple tarea directriz, representa todo un cambio de paradigma sobre la supervisión, entendida ésta como una actividad gerencial en procura de elevar el nivel del desempeño docente de los profesores de aula como condición indispensable de un verdadero cambio positivo en la calidad del proceso educativo de la Institución Educativa. Al mismo tiempo, busca establecer acciones de mejora en el aula con información confiable y oportuna.

El presente estudio está organizado en cuatro apartados. En el **capítulo I** se describe la situación problemática, los objetivos, las hipótesis, las variables de estudio y la justificación de la investigación. En el **capítulo II** se presenta el marco teórico que sustenta la investigación, y éste comprende las bases teóricas, definiciones conceptuales y los antecedentes basados en los enfoques de monitoreo, la enseñanza estratégica y el desempeño del docente. En el **capítulo III** se considera el diseño de la investigación, el cual nos ha permitido establecer la influencia significativa de la variable independiente (sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica) respecto a la variable dependiente (desempeño de las docentes); además de dar cuenta de la población objetivo y la muestra representativa. En el **capítulo IV** se establece el contraste de la hipótesis en razón al análisis e interpretación de los datos, la prueba de hipótesis, la

discusión de resultados que sirven como insumos para una potencial determinación directiva.

El resultado de esta investigación pretende profundizar el conocimiento existente sobre los sistemas de monitoreo y asesoría en el sistema educativo, lo que permitirá diseñar planes y acciones de mejora del desempeño docente.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática:

Precisamente a partir de las tareas del seguimiento y asesoría se constata deficiencias en el uso de estrategias metodológicas, preocupándonos mucho más lo que contempla el Ministerio de Educación a través de los programas en sus áreas y componentes de comunicación y matemática (asignándole más horas en la capacitación). Esa constatación explica que lo recibido en el programa de capacitación poco o casi nada ayuda a mejorar el desempeño docente en aula, por cuanto no prepara a las participantes (docentes) con herramientas que les permita adaptarse a los cambios y/o enfoques que contengan una visión compartida de futuro, de manera que se logre observar la realidad desde una perspectiva distinta y el entorno como parte de un sistema complejo.

En razón a lo expresado en el párrafo anterior, en un escenario pedagógico de cambios constantes; se alienta la creatividad y reflexión original capaz de procesar experiencias que respondan a los nuevos escenarios hipermódnos. Ello implica que la enseñanza estratégica se constituye en una herramienta interactiva que desarrolla la inteligencia a través de su práctica y autoproduce conocimientos para incrementar la capacidad de generar alternativas viables para definir objetivos y transformarlos en resultados. Aplicado a la educación superior la enseñanza estratégica aporta en el entendimiento e interpretación del escenario donde debe desarrollarse

el proceso de enseñanza - aprendizaje en razón a las necesidades en una búsqueda permanente del aprovechamiento conjunto de los recursos educativos disponibles.

Es así que las investigaciones educativas nos permiten asumir la convicción que es posible proponer un sistema de monitoreo y asesoría con el objetivo de desarrollar capacidades estratégicas en las docentes de educación inicial, además de vincular al docente con el monitor permitiendo mejorar sus capacidades pedagógicas como las capacidades personales y sociales , en tanto que se reflexiona sobre la acción; evidenciando la centralidad de la reflexión del docente que le permite asumir conscientemente el desarrollo de sus capacidades.

En el caso del estudio, las docentes del nivel inicial de la UGEL 3, mostraron resistencia al cambio, en razón al plan de capacitación del Ministerio de Educación, cuyo énfasis era desarrollar competencias de comunicación y matemática. Así, se configuró una problemática con vacíos, restricciones y contradicciones como su resistencia al cambio, la falta de aplicabilidad de lo aprendido en su ejercicio docente, o enseñar en base a contenidos, rutinas y esquemas. Las docentes fueron seleccionadas en función a dos criterios sectoriales: haber participado en el proceso de Evaluación Censal, y pertenecer a ámbitos geográficos de instituciones educativas consideradas “Escuelas Exitosas”.

1.2 Formulación del problema:

1.2.1 Formulación del problema general:

¿Cómo influye el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica en el desempeño de las docentes de educación inicial correspondiente a la UGEL N°3 de Lima Metropolitana?

1.2.2 Formulación de los problemas específicos:

- ¿En qué medida el **nivel de comunicación** del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye en el desempeño de las docentes de educación inicial?
- ¿Cómo influye la **aplicación del sistema** de monitoreo y asesoría en el desempeño de las docentes de educación inicial?
- ¿En qué medida el **nivel de pertinencia** del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye en el desempeño de las docentes de educación inicial?
- ¿Cómo influye la **evaluación del sistema** de monitoreo y asesoría en el desempeño de las docentes de educación inicial?

1.3 Justificación de la Investigación:

El deficiente desempeño docente en el sistema educativo del país, en relación a los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación representa desafíos que implican cambios estructurales y cualitativos a nivel institucional, así como en sus relaciones con el contexto social, nacional e internacional.

Con nuestra investigación, se busca promover y desarrollar las capacidades de la enseñanza estratégica en las docentes de Educación Inicial para que éstas, a su vez, guíen y orienten a los niños y niñas a adquirir y desarrollar estrategias de búsqueda, selección, organización y elaboración de la información y así transformarla en conocimiento útil para ser empleado en el desarrollo de su vida cotidiana. En el contexto de la globalización y en cuanto al desarrollo profesional de las docentes de Educación Inicial, con la presente investigación buscamos cualificar su formación docente en servicio mediante el desarrollo y manejo de la *enseñanza estratégica*, lo que implica desarrollar habilidades pedagógicas que permitan a la docente desempeños eficientes y eficaces.

Esta modalidad de enseñanza se define como el conjunto de procesos internos cognitivos, motivacionales, emocionales y conductas que conllevan a un aprendizaje eficiente y efectivo. En ese sentido, las estrategias por sí

mismas no garantizan efectividad y eficiencia sino se considera el contexto para hacer uso de éstas. Es decir, primero la docente necesita conocer las estrategias disponibles (conocimientos declarativos), y su aplicación (conocimiento de procedimientos), tercero debe valorar su pertinencia (conocimiento condicional). En el contexto de nuestra investigación buscamos implantar un sistema de monitoreo y asesoría orientado a desarrollar ese conjunto de habilidades y actitudes de la enseñanza estratégica, logrando que las docentes asuman e incorporen herramientas de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas sobre el quehacer en la actualidad, así como también capacidades para poder adecuarse a los cambios y a las demandas que les exige el entorno y lograr el máximo de calidad en su servicio.

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General:

Evaluar el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y su influencia en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana, 2015

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Identificar el **nivel de comunicación** del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y su influencia en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.
- Evaluar la **aplicación del sistema** de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y su influencia en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.
- Establecer el **nivel de pertinencia** del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y su influencia en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.

- **Evaluar el sistema** de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y su influencia en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.

1.5. Sistema de hipótesis

1.5.1 Hipótesis de investigación:

El sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye significativamente en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas:

- El **nivel de comunicación** del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye significativamente en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.
- La **aplicación del sistema** de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye significativamente en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.
- El **nivel de pertinencia** del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye significativamente en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.
- La **evaluación del sistema** de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye significativamente en el desempeño de las docentes de educación inicial de la UGEL N° 3 de Lima Metropolitana, 2015.

1.6. Variables e Indicadores:

1.6.1. Conceptualización de las variables:

Variable Independiente: Sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica

Se define como el seguimiento sistemático y periódico que permite determinar el nivel de coincidencia entre lo programado y ejecutado; con el propósito de identificar de manera oportuna limitaciones o necesidades de adecuación en el proceso de enseñanza aprendizaje. En lo pedagógico es el seguimiento a las tareas asignadas al docente, con el objetivo de conocer el nivel de su desempeño para asesorarlo según sus resultados; buscando su crecimiento profesional.

Además el monitoreo busca comprobar la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución mediante la identificación de los aspectos limitantes o ventajosos; es decir optimizar los resultados esperados y responder a las expectativas cifradas.

Esta variable se conceptualiza como un instrumento de gestión de calidad a fin de determinar si la ejecución de las actividades coincide con su programación y si permite alcanzar los objetivos previstos, identificando fortalezas y debilidades para ejecutar los reajustes necesarios y corregir “sobre la marcha”. Su objetivo primario es brindar información temprana sobre los progresos, o falta de los mismos, relacionadas con los objetivos y metas centradas en el desarrollo de capacidades de la enseñanza estratégica en las participantes - docentes de Educación Inicial, relevando la reflexión y toma de conciencia de sus fortalezas y debilidades.

Variable Dependiente: Desempeño de las docentes

Esta variable se refiere a las características de la buena docente y se define como el despliegue de las capacidades pedagógicas (Valdés, 2004). Su actividad deberá entonces mostrar dominio del conocimiento y procesos pedagógicos y didácticos, así como el uso de recursos y materiales con una visión seria, estratégica y responsable de la evaluación; por lo mismo que para facilitar los aprendizajes de los estudiantes deberá desarrollar roles y dimensiones coadyuvantes: *facilitador, planificador, investigador y orientador* (Estrada, 2013).

Comprende además la eficiente actuación docente, la misma que se evalúa a través de los objetivos y competencias logrados por las personas que aprenden. Esta variable también refiere dos planos fundamentales: la experiencia técnica y la función social (Cuenca, 2011); en este sentido, el desempeño docente también es definido como el conjunto de pensamientos, valores, actitudes, emociones que se ven reflejados en actuaciones y relaciones con los otros.

1.6.2 Operacionalización de las variables:

Cuadro 1: Operacionalización de las variables. Elaboración propia

VARIABLES	INDICADORES
V1 VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE MONITOREO Y ASESORÍA EN LA ENSEÑANZA ESTRATÉGICA	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de comunicación • Aplicación del sistema • Nivel de pertinencia • Evaluación del sistema
V2 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia didáctica • Habilidades de enseñanza • Aplicación de recursos y materiales • Sistema de evaluación

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema:

Sucintamente hemos identificado lo siguiente:

- Carlos Fuentes Campos (2006), en su tesis *Las condiciones administrativas de la supervisión y su relación con la calidad de enseñanza en los colegios secundarios de la zona urbana y rural del distrito de Chota*, presenta la siguiente conclusión: "... las condiciones funcionales en las que opera la planificación para lograr la excelencia académica de los procesos de enseñanza aprendizaje es muy precario y restringido [sic]. Al no existir una sistematización de los planes y programas para la supervisión se afecta la pertinencia de la educación secundaria. En realidad, se demuestra que no se sabe hacia dónde se dirige la formación de los alumnos".
- Lileya Manrique Villavicencio (2004), en su tesis *El aprendizaje autónomo en educación a distancia*, expone una síntesis de las aportaciones teóricas en torno al aprendizaje autónomo, así como algunas reflexiones fruto de una investigación en curso sobre este tema. Categóricamente se señala que la adopción de tecnologías por sí solas no aseguran el éxito en el aprendizaje. La autora expresa que es necesaria la actuación del estudiante en el curso de su aprendizaje con

el objetivo de acceder a los recursos educativos disponibles, y a través del currículo lograr la gestión autónoma del referido proceso.

- Carmen Montero Checa (2011), en su tesis Estudio sobre acompañamiento pedagógico expresa que el mejoramiento en el logro del aprendizaje de los estudiantes peruanos es un reto sustantivo. Asimismo, en los últimos veinte años, el MINEDU ha emitido normas con el propósito de mejorar la calidad educativa brindando recursos pedagógicos a las escuelas, promoviendo alternativas de gestión e involucrando a la comunidad educativa. El estudio de Montero muestra información de fuentes primarias y secundarias: normas, materiales pedagógicos, informes o balances producidos por centros educativos encargados de ejecutar el hecho educativo. Dicho estudio concluye que un problema es la dificultad de sistematizar el impacto específico de las experiencias de acompañamiento en el desempeño de los docentes. Para Montero en los programas se proponen cambios que inciden positivamente en el rendimiento de los alumnos, sin embargo, es difícil identificar de manera específica el logro atribuible a la estrategia de acompañamiento.
- Felícita Peralta Chávez (2006), en su investigación Evaluación del sistema de enseñanza del castellano y su implicancia en la formación del profesional en educación en la Universidad Nacional de Trujillo concluye que el proceso de evaluación del sistema de enseñanza del castellano tiene un alto nivel de influencia en la formación del docente, lo cual permite detectar la forma en que se vienen aplicando los procesos y técnicas específicas, para la enseñanza de esta materia. Por ello es importante realizar constantes innovaciones en las evaluaciones que forman parte de la formación de docentes que eligieron esta especialidad.

- Francisco Palomino Zamudio (2012), en su investigación titulada *El desempeño docente y el aprendizaje del estudiante de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* estudia el vínculo entre el desempeño docente y el aprendizaje del estudiante, es decir, a mejor desempeño del docente, mayor es el aprendizaje de los estudiantes que se ve reflejado en las calificaciones teóricas y prácticas. Además, sostiene que, a mayor dominio en los contenidos, calidad de su comunicación, contribución a la formación de valores, capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica; mejora significativamente el aprendizaje de los estudiantes.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1 Ideas fuerza que sustentan la propuesta

Nuestra propuesta se apoya en los principios que citamos a continuación:

- a. Principios:** Que asumen la función de ideas fuerza y son los siguientes:
- “El único aprendizaje eficaz es el que la persona realiza por sí misma. El profesorado necesita una acción reflexiva” (John Dewey-filósofo-EEUU)
 - “La reflexión y el análisis son medios fundamentales para el desarrollo profesional” (Lawrence Stenhouse y John Elliot-educadores-Inglaterra)
 - “El profesor al reflexionar sobre lo que hace perfecciona su acción y produce conocimiento” (Donald Schon-filósofo-EEUU)
 - “La manera más eficaz de formación permanente es el estudio cooperativo de los problemas y temas entre docentes con el intento de realizar una práctica coherente con sus valores educativos” (Ingvarson-educador-Australia)
 - “La práctica profesional del docente es considerada como una práctica intelectual y autónoma, no meramente técnica, es un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación,

donde él aprende a enseñar y enseña porque aprende” (Sacristán-educador-España)

- “Si el docente reflexiona en su práctica pedagógica, se dará cuenta de lo que necesita para mejorar, por eso es necesario en el monitoreo realizar preguntas que hagan referencia a la causa que originaron el hecho” (MINEDU-Perú)

b. Conceptos: Que se asumen y son los siguientes:

- La formación del profesorado es una actividad integradora entre pares que persiguen objetivos comunes y se retroalimentan en la práctica. Es un aprendizaje constante técnico-reflexivo y de compromiso que se proyecta en la mejora de la actuación docente.
- La reflexión y el análisis de experiencias son medios fundamentales para el desarrollo porque conducen a tomar conciencia del trabajo que se realiza.
- La observación y la valoración sobre el desempeño aporta datos a los docentes sobre lo que puede reflexionar y analizar para mejorar su quehacer.
- Para el adulto la educación, no es solo la prolongación o sustitución de los estudios de la escuela o universidad, sino que es una actividad “emprendida deliberadamente por el adulto después de haber llegado a ser enteramente responsable de su conducta y bienestar.

2.2.2 El sistema de monitoreo y asesoría

2.2.2.1 Enfoques para fundamentar un sistema de monitoreo:

Para que el acompañamiento fortalezca la formación humana y el desarrollo de actitudes, se plantea el enfoque “humanista - reflexivo”, donde el sistema de monitoreo debe estar diseñado para ayudar al docente a crecer personal, profesional y socialmente. Asimismo, ofrece herramientas para un

desempeño reflexivo con el propósito de promover competencias que conlleven a un docente activo, idóneo y responsable.

Las acciones del monitoreo giran en torno al docente, constituyéndose en una asesoría individualizada que considera sus capacidades, necesidades, intereses y expectativas. Permite, además, fomentar su autonomía y autoformación durante su ejercicio profesional.

En segundo término, encaminado al desarrollo de habilidades, consideramos al monitoreo y asesoría bajo un enfoque “crítico - reflexivo” del ejercicio docente y de construcción del conocimiento pedagógico que se orienta a la mejora del quehacer de aula. Este enfoque posibilita la mejora de las capacidades del docente, promueve su autonomía progresiva y crea el hábito de reflexión continua de su práctica. El siguiente esquema nos precisa el enfoque.

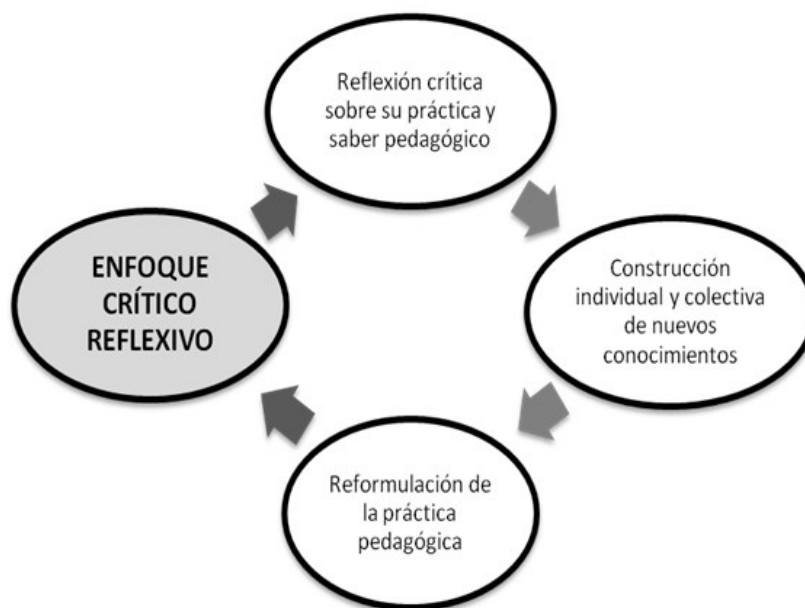


Figura N° 1: Enfoque crítico reflexivo del sistema de monitoreo

2.2.2.2 Definiciones de monitoreo y asesoría:

La palabra **monitoreo** viene del latín “*monere*” que significa “advertir”, “anunciar”, “aconsejar”.

Para Guach y Peña (1995), el **monitoreo** debe ser entendido como un proceso continuo que concatena consecutivamente la observación, retroalimentación, debate y análisis crítico reflexivo, repercusión en el aprendizaje del estudiante, y el desarrollo de competencias profesionales, que en conjunto contribuyen a una práctica eficiente.

El **monitoreo** debe ser entendido como el recojo y análisis de los procesos y productos pedagógicos para la toma decisiones adecuadas. Asimismo, puede definirse como un proceso sistémico que permite verificar y evaluar las actividades programadas en la tarea educativa.

El **monitoreo** además consiste en detectar de manera oportuna las fortalezas y deficiencias de los procesos de ejecución para hacer ajustes conducentes a una gestión óptima de las iniciativas y responder a las expectativas de la ciudadanía. De lo anterior, se puede abstraer que el monitoreo es una herramienta que permite a los directores advertir oportunamente la presencia de desviaciones del programa de trabajo y permite orientar o reorientar la tarea educativa.

El Ministerio de Educación (2014) define al **monitoreo** como una estrategia formativa cuyo soporte es el acompañamiento para la observación del quehacer en aula y el análisis crítico reflexivo conjunto de la práctica pedagógica y en relación horizontal entre el docente y el acompañante. En el Marco del Buen Desempeño Directivo se plantean dos dimensiones: (a) la de «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y (b) la de «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes». A partir de ello, el monitoreo orienta el uso de estrategias, recursos metodológicos, tiempo y materiales educativos, para el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes.

El momento de la **asesoría** es un espacio personalizado orientado a fortalecer aspectos pedagógicos y de gestión en los docentes. Para ello, se establecen acuerdos y compromisos entre el docente y los monitores; centrándose en procesos de auto reflexión, ejemplificación y diálogo constructivo. Estos procesos buscan en las docentes desarrollar la

capacidad de autoevaluarse y reflexionar sobre su práctica por medio del diálogo asertivo y empático.

Como se indicó en el párrafo anterior, el diálogo constructivo es sustantivo en la asesoría, porque implica la interacción comunicativa permanente entre docente y monitor, además de una atención personalizada de las necesidades de planificación, ejecución y evaluación curricular, expresadas por las docentes. Lo que se busca a través del monitoreo es que las docentes modifiquen sus prácticas pedagógicas rutinarias y trasciendan los estereotipos y hábitos de trabajo arraigados desde una práctica tradicional.

Las asesorías se realizan en horario fuera de aula, con la finalidad de abrir espacios de reflexión y realizar en detalle las siguientes acciones:

- Promover la autoevaluación con el propósito que identificar los avances y necesidades de la práctica pedagógica.
- Informar los resultados de la observación para que las docentes se propongan acciones de mejora
- Proporcionar material académico en razón a la necesidad y demanda de las docentes.
- Reconstruir la metodología y contenidos disciplinares de modo tal que se interiorice la experiencia.
- Planificar las sesiones demostrativas conjuntamente con el objetivo de promover la planificación de las sesiones de aprendizaje; es decir, la secuencia didáctica acorde al propósito pedagógico de la sesión de aprendizaje, el uso pertinente y oportuno de los materiales educativos y la evaluación sobre metas de aprendizaje previstas.
- Motivar el compromiso docente para mejorar su práctica en el aula.

Finalmente en la **asesoría** se reflexiona con la docente para que advierta y asuma que metas registradas son producto de su compromiso pedagógico, además que es posible desarrollar acciones de mejora pedagógica de manera conjunta con sus pares. Este proceso concluye al establecer acuerdos y compromisos entre la docente y el monitor, los mismos que son revisados en las próximas visitas de monitoreo.

2.2.2.3 Objetivos de monitoreo:

- Recabar información confiable, relevante, y oportuna sobre el desempeño de las docentes para fortalecer sus capacidades personales, pedagógicas y sociales.
- Facilitar indicaciones tempranas logrando la eficiencia en el desempeño de las docentes y así mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Propiciar la reflexión crítica con las docentes sobre la información recogida (fortalezas y debilidades) mejorando los puntos críticos en su desempeño.
- Complementar el impacto de los programas de formación docente en servicio, posibilitando a las docentes aprender de su propia práctica.
- Generar en las Instituciones Educativas asistidas climas amigables, integradores y estimulantes de altas expectativas de logro de sus estudiantes donde la institución se hace responsable por la calidad de los aprendizajes y se compromete con ello.

2.2.2.4 Principios del Sistema de Monitoreo:

- Es **humanista** porque está centrado en el desarrollo de la persona buscando reforzar las capacidades y actitudes de las docentes para su desarrollo personal y social.
- Es **participativo/inclusivo** al promover que todos los actores educativos tengan un nivel de intervención que contribuya al proceso de monitoreo y evaluación.
- Es **sistémico** porque apunta a la interrelación entre el trabajo docente, las acciones, los recursos y el contexto de forma articulada.
- Es **procesual** porque en el desarrollo de las acciones, se puede suministrar información oportuna orientada a la mejora del desempeño docente.

- Es **democrático**, en la medida que garantiza la participación activa y la comunicación horizontal de los actores del hecho educativo.

2.2.2.5 Características del Sistema de Monitoreo:

- **Coherencia:** Sistema congruente entre lo que se programa y lo que se realiza en la práctica.
- **Pertinencia:** Sistema de monitoreo diseñado de manera oportuna (se asiste a la docente en cada visita a aula) adecuándose a las necesidades y carencias de las docentes participantes.
- **Significatividad:** Sistema de gran importancia por generar cambios en la práctica docente. Entendiendo el aprendizaje significativo como un proceso según el cual se relaciona un nuevo conocimiento o una nueva información con la estructura cognitiva de la persona que aprende de forma no arbitraria.
- **Viabilidad:** Sistema que cuenta con los recursos y/o materiales para llevarse a cabo o concretarse gracias a sus características.

2.2.2.6 Rol de la docente monitora:

La monitora es una docente, con experiencia en formación docente y aula. Su dominio abarca aspectos didácticos, epistemológicos, pedagógicos, psicosociales, etc. que acompaña a la docente del nivel inicial a mejorar la calidad de su formación y desempeño en el aula. Su labor le permite interactuar con las docentes y otros actores como el director y los padres de familia, generando espacios de diálogo y procesos de reflexión.

Su intervención abarca lo siguiente:

- Desarrolla diferentes estrategias, tales como la visita de monitoreo, el asesoramiento presencial, el asesoramiento mediante las TIC, sesiones demostrativas en aula; para brindar asistencia a los docentes en razón a sus necesidades.

- Interactúa con la docente de aula, en “trabajar con” en lugar de “intervenir sobre” con el propósito de facilitar la reflexión, análisis y toma de decisiones.
- Identifica los contextos culturales y lingüísticos culturales del equipo docente.
- Propicia acciones para que las docentes comprendan y encuentren sentido a su quehacer pedagógico y así generar la necesidad de mejorar y transformar su práctica.
- Analiza de manera pertinente la práctica educativa de las docentes porque ofrece ayuda y participa en la reflexión de las soluciones con ellas, sobre la base de un diagnóstico.
- Busca alternativas para resolver situaciones problemáticas del aula e implicarlas en la reflexión en y sobre la acción.

2.2.2.7 Monitoreo y Evaluación: Un proceso integral

Como afirma Mokate (2003), el monitoreo y la evaluación son dos procesos complementarios. El monitoreo permite describir y calificar el nivel cumplimiento del plan de trabajo y, la evaluación da cuenta del cumplimiento de los objetivos de diseño y puesta en marcha de la iniciativa, para emitir un juicio sobre el valor generado.

Las características de lo expresado en el párrafo anterior se refieren a continuación:

- El monitoreo y la evaluación sistematizan el cumplimiento de actividades, uso de recursos y logro de objetivos.
- El monitoreo y la evaluación son simultáneos, se inician con la identificación del problema y conceptualizan posibles soluciones.
- El monitoreo y la evaluación generan información útil para los gerentes y decisores, el monitoreo y la evaluación llega a cumplir su fin si afecta los procesos gerenciales y decisorios. En otras palabras, la evaluación y el

monitoreo no constituye un fin en sí mismo, sino es una herramienta para gestión y toma de decisiones.

2.2.2.8 Dificultades del sistema de monitoreo y asesoría:

En el monitoreo y asesoría, se advirtieron las siguientes dificultades durante la retroalimentación con las docentes:

- Resistencia al cambio, se aprecia una práctica didáctica y metodología tradicional muy arraigada, además de modelo de docente completamente diferente al del *paradigma crítico reflexivo*.
- Lentitud en la interiorización de las habilidades para la facilitación del proceso de indagación a efecto de lo señalado en el párrafo anterior.
- Limitada capacidad de autocrítica; es decir, les cuesta enfrentar la auto observación de su práctica docente, tienen la costumbre que sus dificultades sean señaladas por los supervisores; lo cual les limita investigar su propio desempeño y mejorarlo.
- Práctica habitual: “preparar la clase y no de prepararse para la clase”.

2.2.2.9 Dimensiones del sistema de monitoreo y asesoría:

Las dimensiones son las siguientes:

- A. Nivel de comunicación:** A su vez abarca tres niveles: institucional, docente y social y se articula con el ámbito sectorial a escala macro: Ministerio de Educación, meso: DREs/UGELs y micro: Institución Educativa; en procura de la solidaridad y compartición de cada uno de los miembros de la comunidad educativa y su interacción con el entorno.
- B. Aplicación del sistema:** se refiere a la aplicación de actividades en el monitoreo de la labor de la docente: observación de sesiones de clase dentro y fuera del aula, demostraciones profesionales docentes (sesiones demostrativas), seguimiento de los programas de reuniones, focus groups con docentes de la institución educativa, asesorías a las docentes: acuerdos y compromisos.

- C. Nivel de pertinencia:** este nivel concierne a la funcionalidad de la labor docente, aceptación del propio rol docente, nivel de compromiso de logros y reconocimiento de la comunidad; por lo mismo que las estructuras y programas del sector resultan ser funciones sociales de responsabilidad comunitaria. (Objetivo 6 – Proyecto Educativo Nacional)
- D. Evaluación del sistema:** se refiere a los objetivos o propósitos del sistema de evaluación contrastados con resultados; asimismo el grado de participación docente en el sistema de evaluación.

2.2.3 Enseñanza Estratégica:

2.2.3.1 Definición de Enseñanza Estratégica

Monereo (2001) señala que vivimos inmersos en una sociedad globalizada, del conocimiento, caracterizada por la saturación informativa, la caducidad de una información que reta a un constante esfuerzo de actualización, pero al mismo tiempo que plantea una continua actualización, lo que nos expone y somete a la exigencia de comprender y emplear los diversos lenguajes y sistemas digitales. En este sentido, Durán (2001) afirma que “el mejor regalo que, como docentes, podemos hacerles a nuestros alumnos es enseñarles a ser autónomos, a que aprendan por sí mismos”

De este modo la **enseñanza estratégica** se puede sintetizar en “aprender a aprender” y “enseñar a aprender”; es decir, se busca que las personas aprendan y estudien de manera autónoma y estratégica. En otras palabras, que sean capaces de planificar, supervisar y evaluar sus procesos de aprendizaje, y que sean conscientes de una serie de decisiones encaminadas a mejorar su proceso de aprendizaje.

2.2.3.2 Principales conceptos

- a) La **enseñanza estratégica** consiste en la planificación y toma de decisiones para lograr un cambio cognitivo, actitudinal y procedimental.
- b) Se busca conducir procesos para **formar personas capaces de manejarse con autonomía** en situaciones diversas y variadas, más allá del ámbito del aula.
- c) Promover en los alumnos la **autonomía en su aprendizaje**, como una de las principales funciones de la educación formal, dado que, formar por competencias supera las barreras del aula.
- d) La teoría que la sustenta es la **metacognición**, entendida como el conocimiento o conciencia que tiene la persona de sus procesos mentales.

2.2.3.3 Objetivos de la Enseñanza Estratégica

- Aumentar la conciencia afectivo motivacional del docente, que le permita adquirir una personalidad integrada y creativa con una mayor seguridad emocional.
- Mejorar el conocimiento procedimental del docente orientado a la resolución de problemas, con prácticas innovadoras en contextos diversos.
- Favorecer la toma de conciencia para transferir las estrategias empleadas a nuevas situaciones.

La finalidad de la **enseñanza estratégica** es promover que los estudiantes se autorregulen en su proceso de aprender. En ese sentido, para que concluya el aprendizaje es necesario que el alumno lleve a cabo una serie de actividades que le permitan ejercitar, revisar y consolidar lo aprendido.

2.2.3.4 Características de la Enseñanza Estratégica

- Forma aprendices estratégicos. Los estudiantes se sienten mucho mejor y aprenden más cuando son respetados y tratados con afecto y justicia.
- Se concibe al docente como pensante y decisor. Los docentes estratégicos emplean tiempo en la planificación y la enseñanza; además hacen uso de una amplia base de conocimientos (conocen el área curricular, han internalizado un repertorio de rutinas, manejan patrones de organización y estrategias de enseñanza/aprendizaje que les permite seleccionar, secuenciar, y evaluar los contenidos de la enseñanza)
- Se considera al docente como modelo y mediador. La mediación ocurre cuando el docente muestra su proceso de pensamiento en voz alta y lo comparte con los estudiantes para construir aprendizajes. El docente estratégico brinda soporte pedagógico a sus alumnos para organizar e interpretar la información.
- Evalúa, analiza y valora los progresos de docentes y estudiantes. Además de incorporar estudios de nueva generación.
- Prevé un sistema de formación interna entre los docentes que permite el análisis de las prácticas de aula y el intercambio de experiencias, metas y objetivos personales de los estudiantes y de su condición emocional y social.

2.2.3.5 Fases de la enseñanza estratégica

Monereo (2001) plantea las siguientes:

A. Presentación de la Estrategia

Consiste en "poner sobre la mesa" las estrategias que son objeto de las sesiones de clase; es decir, la presentación de métodos, cuestiones y decisiones conducentes a la resolución de problemas. Se trata de mostrar lo que se advierte desde la demanda hasta finalizar la tarea para que los estudiantes puedan empezar, de forma gradual a integrarlos en su propio repertorio o mundo de saberes, significados y sentidos.

En esta fase se prevé el análisis de casos, entrevistas a expertos, uso del modelado, así como, el análisis y discusión metacognitiva (se inicia cuando los alumnos han finalizado una actividad y se les pide que examinen lo que pensaron e hicieron al principio, cuando escucharon la demanda; cuando realizaron la actividad, y lo que hicieron al final). También, se prevé las “actividades perspectivas” que consisten en observar las conductas de resolución de un problema, qué dificultades encontró y cómo pensó para resolverlas.

B. Práctica Guiada de la Estrategia

En esta etapa los estudiantes aplican la metodología prevista. Para Vigotsky (cit. por Monereo, 2001), esta fase se caracteriza por la acción mediadora que ejerce el docente de soporte a las necesidades de aprendizaje. Las primeras actividades deben ser similares a las del modelado y que gradualmente se vayan produciendo cambios en las propuestas que exijan a los alumnos empezar a matizar sus decisiones, plantear decididamente cambios en la estrategia y cada vez depender menos del docente.

Diversas metodologías favorecen la **práctica de la estrategia**; sin embargo, es importante considerar que algunos estudiantes se apropian de las estrategias con mayor facilidad mientras otros requieren de mayor tiempo y esfuerzo. Se indica lo anterior, para que estas pautas u hojas de interrogación no se entiendan como recetas o fórmulas de aplicación automática, por ello, es sustantivo que el profesor trate de negociar y consensuar las guías de aplicación de la estrategia. (Coll, 2001) (Díaz y Hernández, 2002)

C. Práctica Autónoma de la Estrategia

Monereo (2001) parte del supuesto que, toda secuencia didáctica finaliza cuando el estudiante ha interiorizado la estrategia, "ha hecho suya la estrategia"; es decir, es capaz de controlar un conjunto de interrogantes que guían su actuación futura, dominando estrategias resolutivas y de toma de decisiones.

Una **enseñanza verdaderamente estratégica** "genera la re-creación" de estrategias a efecto del contexto en que se producen. Las variaciones ocurren continuamente en la mayoría de las situaciones de interacción y de relacionamiento de las personas. Un docente estratégico es aquel que propone el tipo de interacción o la ayuda pedagógica más adecuada en cada situación y para cada alumno o grupo de alumnos, no se encasillan en prescripciones rígidas. En ese sentido, la enseñanza estratégica busca siempre una mediación competente, así como, un desarrollo potencial significativo del estudiante.

2.2.3.6. Dimensiones de la Enseñanza Estratégica

- **Eficiencia Didáctica:** refiere características del silabo acordes con pautas sectoriales sobre diseño silábico; eficiente cumplimiento de cronogramas de enseñanza y de las normas técnico-pedagógicas.
- **Habilidades de Enseñanza:** indica una óptima organización de las unidades de aprendizaje; el eficiente empleo de métodos, técnicas y la adecuada comunicación intersubjetiva en particular, con los estudiantes.
- **Aplicación de Recursos y Materiales:** plantea un manejo conveniente de los medios y materiales, uso de recursos de la comunidad con criterios de pertinencia, y buena organización de las TICs.
- **Sistema de Evaluación:** comprende tipos, criterios y niveles del programa de evaluación; el cumplimiento de las normas de evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como, del proceso didáctico y la evaluación; además de la confianza y validez de parámetros y escalas de calificación de aprendizajes.

Existen otras dimensiones coadyuvantes de la enseñanza estratégica y que merecen ser igualmente atendidas. En tanto grado de competencia de un sujeto frente a un objetivo determinado, entendiéndose a toda habilidad como un talento, aptitud innata o destreza que demuestra una persona para desarrollar una determinada actividad. Las siguientes son **habilidades personales** relacionadas con la enseñanza estratégica:

- **Toma de decisiones:** Es la determinación que se adopta en el curso de una acción entre varias alternativas. Constituye la base de la planificación.
- **Resolución de Problemas:** Es el proceso de analizar un problema hasta determinar una o varias soluciones posibles.
- **Creatividad:** Es el proceso de visualizar un problema suponiéndolo en sus consecuencias para luego originar alternativas a través de ideas, conceptos, nociones o esquemas. Es un proceso de reflexión más que de acción.
- **Innovación:** Son prácticas que por lo general se consideran como algo nuevo, ya sea de forma particular para un individuo, o de forma social, de acuerdo al sistema que las adopte; también, el generar o encontrar ideas.
- **Proactividad:** Se refiere a la actitud en la que el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.
- **Mejoramiento continuo:** Es un proceso que describe muy bien lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las Instituciones Educativas necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo. De la misma manera mejorar un proceso, significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable.

2.3 Desempeño docente:

2.3.1 Definiciones del desempeño docente

En la literatura sobre desempeño se pueden hallar definiciones diversas, algunos prefieren hablar del desempeño del maestro y otros del desempeño profesional pedagógico. Sin embargo, en lo que sí coinciden es en la importancia de abordar el desempeño docente, dado que es un generador de mejora del servicio educativo e impacta positivamente en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

Montenegro (2005) afirma que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una actividad mediante una acción reflexiva”. Además, el autor sostiene que “el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.”

El mencionado desempeño se determina por vínculos, que en la perspectiva de Montenegro se puede tipificar del siguiente modo: “Podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al docente, al estudiante y al contexto”. Asimismo, señala el autor: “Entre los *factores asociados al docente* está su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor; la formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación precisa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, mientras mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto”.

Valdés (2016) expresa que “la performance del profesor es la obtención ordenada de datos factibles y válidos, cuyo propósito es comprobar y valorar el efecto educativo en los estudiantes, así como la demostración de sus capacidades pedagógicas, el control de sus emociones, compromiso laboral y las relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, directivos, pares y representantes de las instituciones de la comunidad”.

El grado de identificación del docente con su labor formativa hacia el estudiantes, dentro y fuera del aula refuerza su convicción de agente de cambio en la sociedad.

2.3.2 Funciones del desempeño docente

En razón a las funciones del desempeño docente, Valdés (2006) plantea lo siguiente:

A. Función de diagnóstico:

La evaluación de los docentes debe brindar información que permita caracterizar su desempeño en un tiempo determinado, elaborarse un resumen de fortalezas y debilidades útil al docente y al director además, de ser un referente para las acciones de capacitación y superación de sus desaciertos.

B. Función instructiva:

El proceso de evaluación debe producir información del que se pueda abstraer indicadores del ejercicio docente. En ese sentido, los involucrados en dicho proceso, aprenden e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje.

C. Función educativa:

Se enmarca en la relación entre los hallazgos de la evaluación docente y las motivaciones, actitudes y compromisos adoptados por los docentes. Cuando ellos conocen en detalle cómo son percibidos por sus colegas, estudiantes, padres de familia y directivos tienen mayores posibilidades de superar las insuficiencias observadas.

D. Función desarrolladora:

Considerada como la de mayor importancia, se presenta cuando el resultado del proceso evaluativo incrementa la madurez de la persona evaluada (la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica); es decir, el docente es capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, lo cual reduce sustancialmente el temor a sus propios errores.

2.3.3 Fines de la evaluación del desempeño docente

Existe consenso sobre la evaluación del desempeño docente y su finalidad de determinar las cualidades profesionales y personales. En este marco, se pueden señalar posibles metas como el mejoramiento del centro de educación inicial y de la enseñanza en el aula. Cuando se logra vincular la evaluación docente con la mejora del establecimiento educativo, se genera mayor crecimiento personal del docente y el aprendizaje del estudiantado.

Otro postulado se relaciona con una perspectiva ética y de desarrollo profesional docente.

2.3.4 Principios de la evaluación del desempeño docente

Lo señalado por Valdés, H. (2004) se condice con lo expresado por Bacharach (1989) al identificar cuatro principios sobre la aplicación del modelo de evaluación del desempeño del docente, enfatizando el desarrollo profesional docente. A continuación, estos principios:

- **Evaluación basada en las capacidades frente a una evaluación centrada en el rendimiento**

La evaluación basada en el rendimiento tiende a responsabilizar al docente de las deficiencias del sistema educativo; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados negativos del proceso de enseñanza y más aún del logro de los aprendizajes de los estudiantes, lo cual es una visión reduccionista del proceso educativo integral. Como respuesta a dicha problemática, la política del Minedu pretende solucionar las falencias del sistema educativo con programas de capacitación; dejando de lado otras dimensiones personales y otros factores (currículo oculto) que intervienen en el proceso educativo formal.

- **Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme**

Se trata de explicitar criterios de evaluación múltiples que permitan dar cuenta del estadio de desarrollo de un docente o un grupo de docentes en contraposición de la adopción de criterios únicos y homogeneizantes.

- **Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas**

En este aspecto se advierte la naturaleza de la enseñanza y aprendizaje en la evaluación docente. La enseñanza va más allá de la aplicación de procedimientos para actuar ante situaciones pronosticables; más bien implica el ejercicio de la razón para brindar soluciones creativas de cara al estudiante con una retroalimentación que aporte a su actuación en contextos impredecibles.

- **Evaluaciones formativas ante las evaluaciones sumativas**

El sistema de evaluación entendido como un conjunto de técnicas diagnósticas para promover el fortalecimiento de capacidades de los docentes, teniendo claridad desde el inicio, compartiendo metas de aprendizaje, clarificando los criterios de logro, recolectando evidencias que nos permita identificar brechas de aprendizaje, retroalimentando a los estudiantes y realizando ajustes en la enseñanza; de esta manera se irán cerrando las brechas; contrario a una rendición de cuentas sobre el desempeño docente.

2.3.5 Dimensiones del desempeño docente

- a) **Eficiencia didáctica:** Se refiere al manejo y esfuerzo docente en las áreas, así como, la efectividad para que sus estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y actitudes. También abarca el uso de recursos, medios o procedimientos para promover una enseñanza reflexiva y flexible.
- b) **Habilidades de enseñanza:** Relacionado con el manejo de la especialidad a efecto de una adecuada transmisión de conocimientos. Se valora, además, el fomento con pertinencia de una actitud crítica y proactiva del estudiante, atendiendo el contexto inmediato.

- c) **Aplicación de recursos y materiales:** Se entiende como la capacidad del docente para transmitir conocimientos a los estudiantes, con medios y materiales educativos acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, para un desarrollo integral del estudiante.
- d) **Sistema de evaluación:** Busca que el estudiante conozca los resultados, reconociendo y valorando sus logros, y subsanando sus errores. El docente evalúa la labor del estudiante, introduce los reajustes que resulten aconsejables, y efectúa la retroalimentación.

2.3 Glosario de Términos:

- **Asesoría al docente:** Intercambio y diálogo que se presenta entre el docente de aula y el monitor con la finalidad de fortalecer capacidades personales, sociales y pedagógicas de la docente. Es un aprendizaje que promueve reflexión sobre la acción, permitiendo al docente potenciar sus propias capacidades.
- **Desempeño Docente:** Equilibrio entre el cumplimiento de las tareas pedagógicas y el resultado del quehacer educativo, el mismo que debe verse reflejado en las competencias logradas por los estudiantes y la referencia de excelencia de la institución.
- **Enseñanza Estratégica:** Uso deliberado e intencional para poner a prueba los propios conocimientos, además de brindar oportunidades pausas y reflexiones, que permitan valorar las ideas previas, anticipar el resultado que se espera obtener y consolidar lo aprendido. Permite que el estudiante pueda autorregularse en su proceso de aprender y entienda que el aprendizaje no culmina con lo presentado por el profesor.
- **Monitoreo:** Seguimiento periódico y sistémico que se realiza al docente. Su propósito es sistematizar información relevante relacionada con las fortalezas y dificultades de la performance docente.

- **Planificación Estratégica:** A nivel de gerencia se utilizan dos tipos básicos de planificación: la planificación estratégica y la planificación operativa. La planificación estratégica pensada para satisfacer y establecer las metas generales de una organización y la planificación operativa es la aplicación de los planes en el quehacer diario. Tanto los planes estratégicos como los operativos están relacionados con la misión del establecimiento educativo. En relación a lo educativo, la planificación en las instituciones educativas es responsabilidad de los directivos (a nivel macro) y docentes (a nivel de aula).

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Nivel de investigación:

3.1.1 Tipo

Según Sánchez y Reyes (2006), la investigación se enmarca en el tipo de investigación aplicada y cuantitativa por nuestro interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias que pueden derivarse en la mejora del aprendizaje del estudiante.

3.1.2 Nivel

Es descriptiva, según lo planteado por Hurtado de Barrera (1996) es también una investigación evaluativa ya que permite evaluar los resultados dentro de un contexto determinado, en este caso en las instituciones educativas del nivel inicial donde se intenta orientar y mejorar la práctica de los docentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

3.2 Determinación de la población y muestra:

3.2.1 Población de Estudio:

Conformada por 122 docentes participantes del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente del nivel Inicial. Las docentes laboran en distritos pertenecientes a la Ugel 3 de Lima Metropolitana. La población tiene las siguientes características:

- Son mujeres y fueron asignadas por el Ministerio de Educación a la graduanda.
- Atienden salones de niños y niñas de 3, 4 y 5 años.
- Laboran en el sector público.
- Cuentan como promedio 10 a 15 años de servicio.
- Las Instituciones Educativas se encuentran en los siguientes distritos:
Número de docentes participantes en el Programa por Distrito y Ugel

Cuadro 2: Número de docentes participantes en el Programa por Distrito y Ugel.

Distritos (UGEL 3)	Número de docentes
Jesús María	13
Pueblo Libre	12
Breña	15
Cercado de Lima	40
La Victoria	15
Lince	08
Magdalena	08
San Isidro	04
San Miguel	07
TOTAL	122

3.2.2 Muestra de Estudio:

3.2.2.1 Tamaño de muestra:

La muestra estuvo conformada por los 10 monitores y 122 docentes del nivel inicial como participantes (se trabajó con la población)

3.2.2.2 Unidad de Análisis:

Los sujetos de la muestra presentan las siguientes características:

- Las docentes en un 100% son mujeres.
- En cuanto a edad oscila entre 35 y 52 años de edad.
- En referencia a la formación académica, el 20% son egresadas de Institutos Pedagógicos, en tanto que el 80% egresaron de Universidades.

3.2.2.3 Selección de muestra:

La muestra no probabilística que se consideró fue la misma población, organizadas en los siguientes diez grupos o estratos de monitoreo:

Cuadro 3: Número de docentes participantes en el programa por distrito y Ugel. Elaboración propia

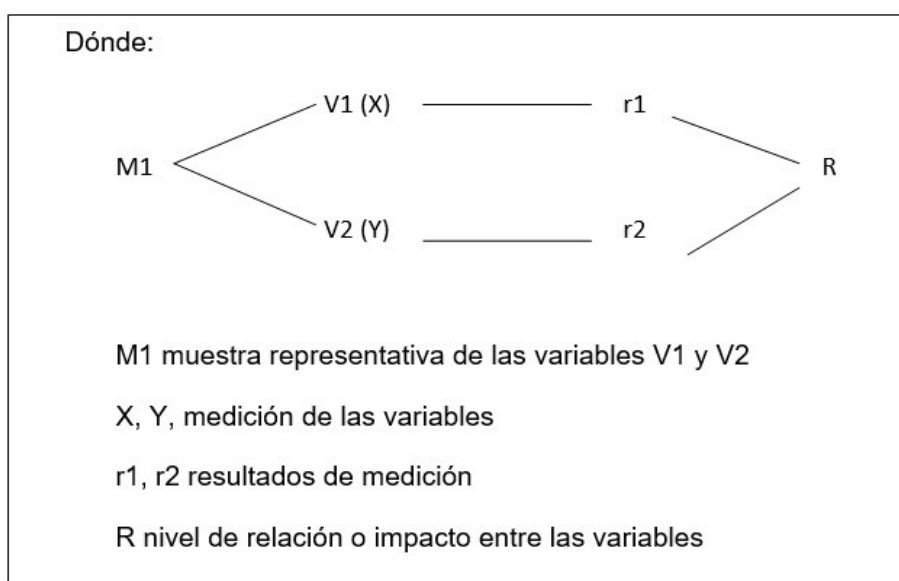
Monitoras	Número de docentes
A	15
B	15
C	15
D	15
E	15
F	10
G	10
H	9
I	9
J	9
TOTAL	122

- A su vez la selección del estrato se hizo mediante el procedimiento no probabilístico de sujetos voluntarios, teniendo en cuenta la representatividad de las características profesionales de la población.
- Los resultados de la muestra se pueden generalizar a la población con facilidad ya que las docentes del estrato muestral seleccionado en forma intencional tienen las mismas características socioculturales y profesionales de las docentes de la población.

3.3 Diseño de Investigación:

(Kerlinger & Lee, 2002) nos señala que “la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente” (p. 504).

Es una investigación donde los cambios en las **variables de estudio** ya ocurrieron y el objetivo es limitarse a observar las situaciones ya existentes dada la intención de mejorar el desempeño docente e influir sobre el aprendizaje de los estudiantes (Kerlinger, 1983).



3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación:

Se utilizó la **encuesta** como técnica para la ***variable independiente: sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica*** considerando el nivel de comunicación, la aplicación del sistema, el nivel de pertinencia y la evaluación del sistema. Así mismo, para la ***variable dependiente: desempeño de las docentes***, la observación fue la técnica que se usó para medir los indicadores: eficiencia didáctica, habilidades de enseñanza, aplicación de recursos y materiales y el sistema de evaluación. En el proceso se utilizó el análisis documental y bibliográfico para construir el marco teórico.

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios que se anexan al presente trabajo.

3.5 Análisis e interpretación de la información:

3.5.1 Medidas estadísticas utilizadas:

La verificación de la hipótesis se hizo mediante la “X²” Chi Cuadrada.

Cuya fórmula es: $X^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e}$, X²

CAPÍTULO IV:

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1. Resultado del Análisis de la variable: **Apreciaciones sobre el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica**

La presente investigación analizó la variable nivel de comunicación y sus cuatro indicadores (cuadro 04), Aplicación del sistema (cuadro 05), Nivel de pertinencia (cuadro 06), Evaluación del sistema (cuadro 07) y Valoración general del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica (cuadro 08).

El cuestionario valorativo N° 01 fue utilizado como instrumento de análisis.

ESCALA VALORATIVA

RANGO	PUNTAJE
TOTAL, PLENAMENTE	5
EN GRAN MEDIDA, BUENA	4
PARCIALMENTE, REGULAR, ACEPTABLE, PROMEDIO	3
INSUFICIENTE, POCA RELACIÓN, DEFICIENTE	2
SIN RELACIÓN, CONFUSA, NUNCA, MUY DEFICIENTE	1

Cuadro 4: Valoración del nivel de comunicación

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuál es el nivel de Comunicación Institucional?	3,2	64,00%
b	¿Cuál es el nivel de Comunicación Docente?	3,63	72,60%
c	¿Cuál es el nivel de Comunicación Social?	3,3	66,00%
		3,38	67,53%

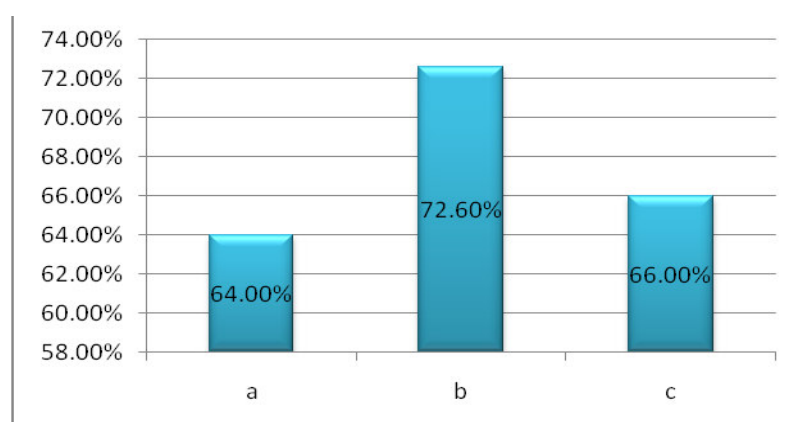


Gráfico N° 1: Valoración del nivel de comunicación

Interpretación: El cuadro 04, presenta los valores del **nivel de comunicación**. El valor 3,63 (mayor) corresponde al nivel de comunicación docente. El valor medio de 3,3 corresponde al nivel de comunicación social. El valor menor de 3,2 corresponde al nivel de comunicación institucional. En conclusión, el promedio general del nivel de comunicación es de 3,38 con un 67,53% según lo muestra el gráfico 01. El valor representa un nivel regular aceptable.

Cuadro 5: Valoración de la aplicación del sistema

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuál es el nivel de aplicación del sistema de observaciones en el monitoreo de la labor docente?	4,2	84,00%
b	¿Cuál es el nivel de aplicación del programa de reuniones docentes?	3,82	76,40%
c	¿Cuál es el nivel de aplicación del programa entrevistas docentes?	3,78	75,60%
d	¿Cuál es el nivel de aplicación del programa de demostraciones profesionales docentes?	3,82	76,40%
		3,91	78,10%

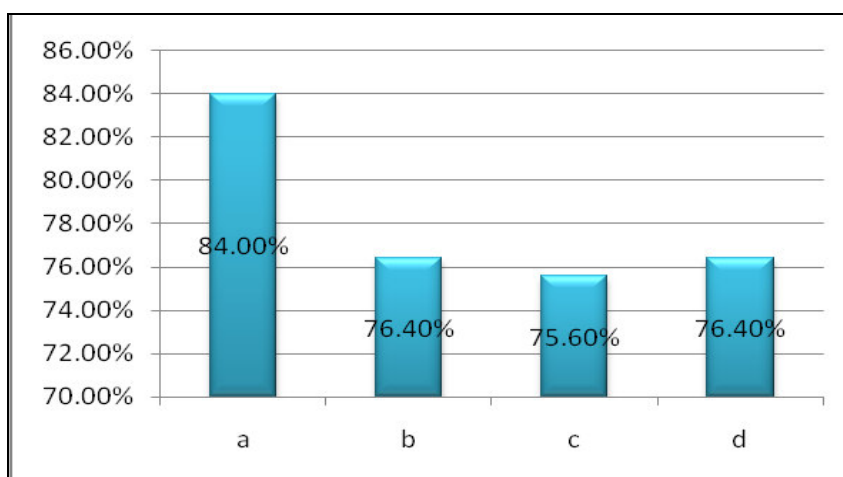


Gráfico N° 2: Valoración de aplicación del sistema

Interpretación: El cuadro 05, ofrece los valores de la **aplicación del sistema**. El valor 4,2 (mayor) corresponde al nivel de aplicación del sistema de observaciones en el monitoreo de la labor docente. Los valores medios de 3,82 corresponden al nivel de aplicación del programa de reuniones docentes y de programas de demostraciones profesionales docentes. El valor menor de 3,78 corresponde al nivel de aplicación del programa entrevistas docentes. El promedio general de la aplicación del sistema es 3,91 con un 78.10 % según lo muestra el gráfico 02. El resultado señala que el nivel es en gran medida bueno.

Cuadro 6: Valoración del nivel de pertinencia

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuál es el nivel de funcionalidad con la tarea docente?	3,58	71,60%
b	¿Cuál es el nivel de aceptación de los docentes?	4,14	82,80%
c	¿Cuál es el nivel de aceptación con la comunidad?	4,1	82,00%
		3,94	78,80%

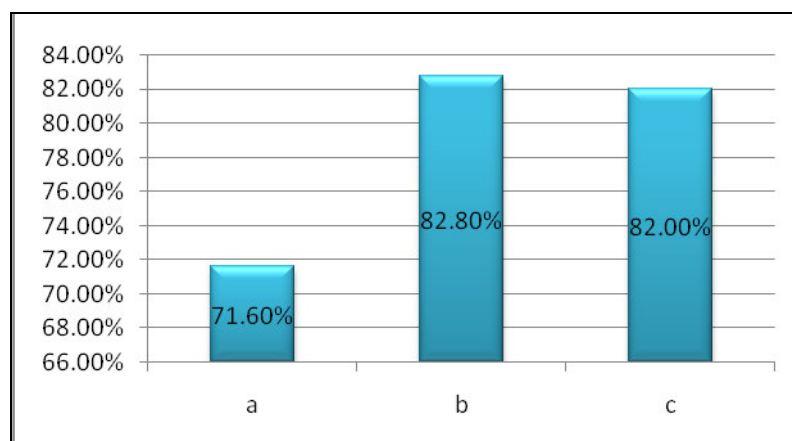


Gráfico N° 3: Valoración del nivel de pertinencia

Interpretación: El cuadro 06, expone los valores del **nivel de pertinencia**. El valor 4,14 (mayor) corresponde al nivel de aceptación de las docentes. El valor medio de 4,1 corresponde al nivel de aceptación con la comunidad. El valor menor de 3,58 corresponde al nivel de funcionalidad con la tarea docente. El promedio general del nivel de pertinencia es 3,94 con un 78,80% según lo muestra el gráfico 03. El resultado señala que el nivel es en gran medida bueno.

Cuadro 7: Valoración de la evaluación del sistema

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuál es el nivel de aplicación del programa de evaluación?	4,2	84,00%
b	¿Cuál es el nivel de los objetivos o propósitos del sistema de evaluación?	3,63	72,60%
c	¿Cuál es el nivel de participación docente en el sistema de evaluación?	4,1	82,00%
		3,98	79,53%

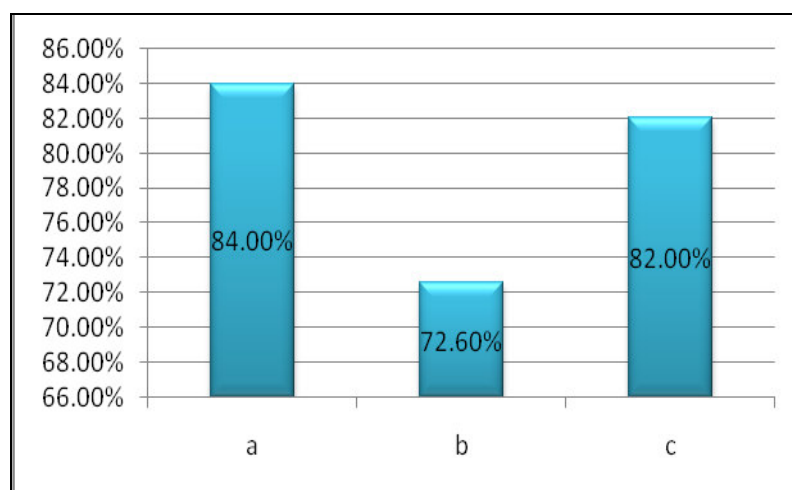


Gráfico N° 4: Valoración de la evaluación de sistema

Interpretación: El cuadro 07, exhibe los valores de la **evaluación del sistema**. El valor 4,2 (mayor) corresponde al nivel de aplicación del programa de evaluación. El valor medio de 4,1 corresponde al nivel de participación docente en el sistema de evaluación. El valor menor de 3,63 corresponde a nivel de los objetivos o propósitos del sistema de evaluación. El promedio general de la evaluación del sistema es 3,98 con un 79,53% según lo muestra el gráfico 04. El resultado señala que el nivel es en gran medida bueno.

Cuadro 8: Valoración General de las apreciaciones sobre el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	Nivel de comunicación	3,38	67,60%
b	Aplicación del sistema	3,91	78,20%
c	Nivel de pertinencia	3,94	78,80%
d	Evaluación del sistema	3,98	79,60%
		3,80	76,05%

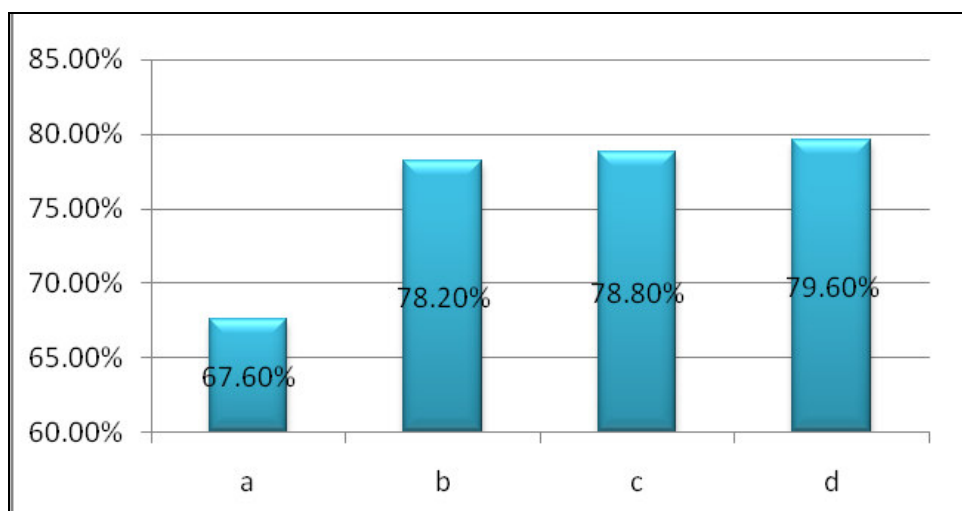


Gráfico N° 5: Valoración General de las apreciaciones sobre el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica

Interpretación: El cuadro 08, nos presenta la distribución general de los valores del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica. El valor mayor de 3,98 corresponde a la evaluación del sistema. El valor medio de 3,94 y 3,91 corresponden al nivel de pertinencia y aplicación del sistema. El valor menor de 3,38 corresponde al nivel de comunicación. En conclusión, el promedio general del sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica de 3,80 con un 76,05% según lo muestra el gráfico 05. El resultado muestra un nivel bastante aceptable y cerca de ser bueno.

4.2. Resultado del Análisis de la variable: Apreciaciones del desempeño de las docentes del nivel educación inicial

La investigación analizó los indicadores que conforman esta variable: Eficiencia didáctica (cuadro 09), Habilidades de enseñanza (cuadro 10), Aplicación de recursos y materiales (cuadro 11), Sistema de evaluación (cuadro 12) y Valoración general del desempeño de las docentes de educación inicial (cuadro 13). Se utilizó el cuestionario valorativo 02 como instrumento de análisis.

Escala Valorativa que mide las variables;

ESCALA VALORATIVA

RANGO	PUNTAJE
TOTAL, PLENAMENTE	5
EN GRAN MEDIDA, BUENA	4
PARCIALMENTE, REGULAR, ACEPTABLE, PROMEDIO	3
INSUFICIENTE, POCA RELACIÓN, DEFICIENTE	2
SIN RELACIÓN, CONFUSA, NUNCA, MUY DEFICIENTE	1

Cuadro 9: Valoración de la eficiencia didáctica

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuenta con programación anual, con momentos pedagógicos y/o unidades didácticas secuenciadas?	3,4	68,00%
b	¿Cuál es el nivel de cumplimiento de lo programado?	3,92	78,40%
c	¿Se formulan momentos pedagógicos y/o unidades didácticas según las necesidades de aprendizaje?	3,7	74,00%
		3,67	73,47%

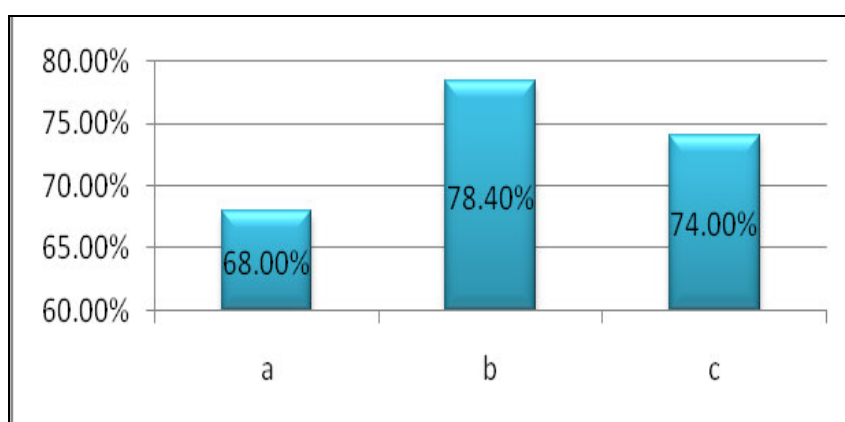


Gráfico N° 6: Valoración de la eficiencia didáctica

Interpretación: El cuadro 09, nos presenta la distribución de los valores de la **eficiencia didáctica**. El valor 3,92 corresponde al nivel de cumplimiento de lo programado. El valor medio de 3,7 corresponde a la formulación de los momentos pedagógicos y/o unidades didácticas según las necesidades de aprendizaje. El valor menor de 3,4 corresponde a la programación anual, con momentos pedagógicos y/o unidades didácticas secuenciadas. El promedio general de la variable: eficiencia didáctica es de 3,67 con un 73,47% según lo muestra el gráfico 06. El resultado muestra un nivel bastante aceptable y cerca de ser bueno.

Cuadro 10: Valoración de las habilidades enseñanza

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuál es el nivel de aplicación de estrategias que propicien la reflexión y apreciación crítica?	3,8	76,00%
b	¿Cuál es el nivel de aplicación de métodos y técnicas de enseñanza para promover aprendizajes activos?	3,85	77,00%
c	¿Cuál es el nivel de comunicación con los estudiantes que promueva un clima de aula afectivo?	4,23	84,60%
		3,96	79,20%

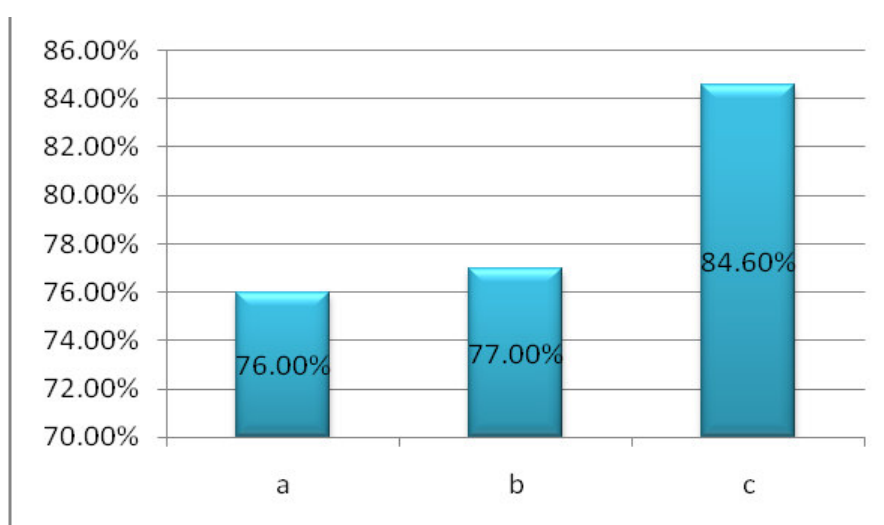


Gráfico N° 7: Valoración de las habilidades de enseñanza

Interpretación: El cuadro 10, ofrece la distribución de los valores de las **habilidades de enseñanza**. El valor mayor de 4,23 corresponde al nivel de comunicación con los estudiantes que promueva un clima de aula afectivo. El valor medio de 3,85 corresponde al nivel de aplicación de métodos y técnicas de enseñanza para promover aprendizajes activos. El valor menor de 3,8 corresponde al nivel de aplicación de estrategias que propicien la reflexión y apreciación crítica. En conclusión, el promedio general de las habilidades de enseñanza es de 3,96 con un 79,20% según lo muestra el gráfico 07. El valor indica que el nivel es en gran medida bueno.

Cuadro 11: Valoración de la aplicación de recursos y materiales

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuál es el nivel de utilización y aplicación de los materiales educativos?	3,92	78,40%
b	¿Cuál es el nivel de preparación de materiales pertinentes?	3,71	74,20%
c	¿Cuál es el nivel de organización de los recursos y materiales de enseñanza?	4,25	85,00%
		3,96	79,20%

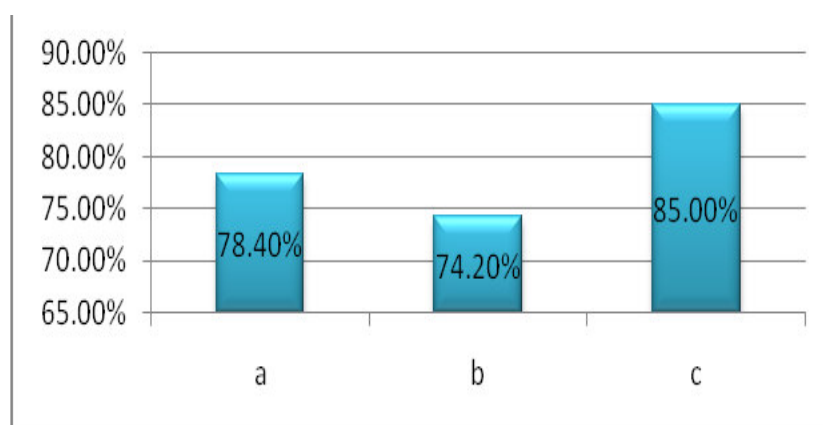


Gráfico N° 8: Valoración de la aplicación de recursos y materiales

Interpretación: El cuadro 11, expone la distribución de los valores de la **aplicación de recursos y materiales**. El valor mayor de 4,25 corresponde al nivel de organización de los recursos y materiales de enseñanza. El valor medio de 3,92 corresponde al nivel de utilización y aplicación de los materiales educativos. El valor bajo de 3,71 corresponde al nivel de preparación de materiales pertinentes. El promedio general de la aplicación de recursos y materiales es de 3,96 con un 79,20% según lo muestra el gráfico 08. El resultado indica que el nivel es en gran medida bueno.

Cuadro 12: Valoración del sistema de evaluación

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los lineamientos de evaluación en el proceso de enseñanza?	3,8	76,00%
b	¿Cuál es el nivel de interacción del proceso didáctico y la evaluación?	3,83	76,60%
c	¿Cuál es el nivel de confianza de las escalas de calificación de los aprendizajes?	3,9	78,00%
		3,84	76,87%

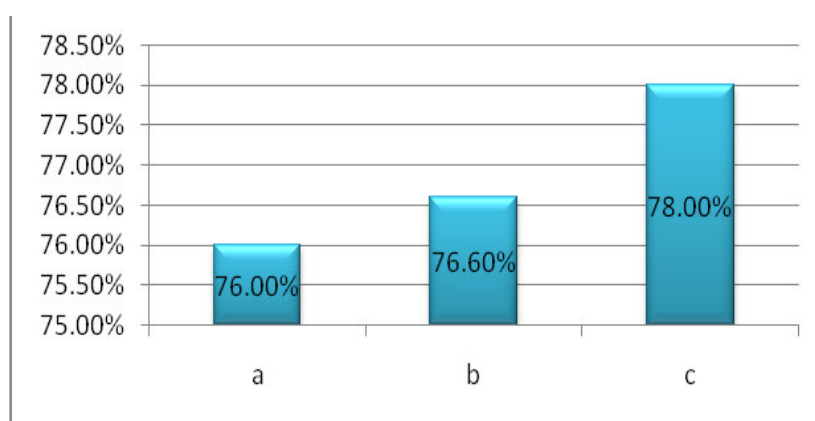


Gráfico N° 9: Valoración del sistema de evaluación

Interpretación: El cuadro 12, exhibe los valores del **sistema de evaluación**. El valor mayor de 3,9 corresponde al nivel de confianza de las escalas de calificación de los aprendizajes. El valor medio de 3,83 corresponde al nivel de interacción del proceso didáctico y la evaluación. El valor bajo de 3,8 corresponde al nivel de cumplimiento de los lineamientos de evaluación en el proceso de enseñanza. En conclusión, el promedio general del sistema de evaluación es de 3,84 con un 76,87% según lo muestra el gráfico 09. El resultado indica que el nivel es regular aceptable.

Cuadro 13: Valoración General

N°	Indicadores del Análisis	\bar{X}	%
a	Eficiencia didáctica	3,67	73,47%
b	Habilidades de enseñanza	3,96	79,20%
c	Aplicación de recursos y materiales	3,96	79,20%
d	Sistema de evaluación	3,84	76,87%
		3,86	77,18%

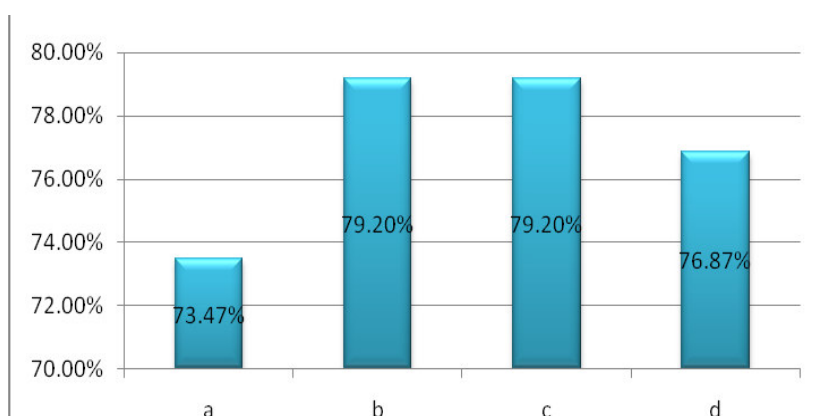


Gráfico N° 10: Valoración General

Interpretación: El cuadro 13, nos muestra la distribución general de los valores del desempeño docente de educación inicial. Los valores mayores de 3,96 corresponden a las habilidades de enseñanza y a la aplicación de recursos y materiales. El valor medio de 3,84 corresponde al sistema de evaluación. El valor menor de 3,67 corresponde a la eficiencia didáctica. El promedio general del desempeño docente es 3,86 con un 77.18% según lo muestra el gráfico 10. El resultado indica que el nivel es regular aceptable acercándose a bueno.

4.3. Análisis relacional de las Variables

En concordancia con los resultados del análisis valorativo de las variables e indicadores respectivos (cuadros 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 y 13) se empleó la prueba del chi cuadrado χ^2 con el propósito de evaluar los efectos de la relación o de las variables en las hipótesis. Estos resultados nos permitieron determinar el proceso de contrastación de la hipótesis general postulada.

Cuadro 14: Relación entre: El nivel de comunicación (1.0) y el desempeño de las docentes de educación inicial (A)

1.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² /e
a	3,2	5	-1,8	3,24	0,65
b	3,63	5	-1,37	1,88	0,38
c	3,3	5	-1,7	2,89	0,58
1,1	3,67	5	-1,33	1,77	0,35
1,2	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,3	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,4	3,84	5	-1,16	1,35	0,27
			"Chi cuadrada"	ΣX^2	2,66

"Se aplicó la fórmula":

$$X^2 = \frac{\Sigma(o - e)^2}{e} \quad , \text{ en la que: } o = \text{frecuencia observada}$$

e = frecuencia esperada

Dónde: $X^2 = 2,66$ $N = 7$

Hipótesis Estadísticas:

- h_1 : El nivel de comunicación influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.
- h_0 : El nivel de comunicación no influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Región de Rechazo: La h_0 será rechazada si el valor calculado de x^2 es mayor que el valor tabulado de x^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para $(n-1)$.

En la Prueba de Significación, se considera $\alpha = 0.01$, $n = 7$, $gl=6$, X^2 calculado es 2,66 y X^2 tabulada es 0,872.

Interpretación: Puesto que X^2 calculada es mayor que X^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que: El **nivel de comunicación** influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Cuadro 15: Relación entre: La aplicación del sistema (2.0) y el desempeño de las docentes de educación inicial (A)

2.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² / e
a	4,2	5	-0,8	0,64	0,13
b	3,82	5	-1,18	1,39	0,28
c	3,78	5	-1,22	1,49	0,30
d	3,82	5	-1,18	1,39	0,28
1,1	3,67	5	-1,33	1,77	0,35
1,2	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,3	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,4	3,84	5	-1,16	1,35	0,27
			"Chi cuadrado"	$\sum X^2$	2,04

"Se aplicó la fórmula":

$$X^2 = \frac{\sum(o - e)^2}{e}, \text{ donde: } o = \text{frecuencia observada}$$

e = frecuencia esperada

Dónde: $X^2 = 2,04$ $N = 8$

Hipótesis Estadísticas:

- h_1 : La aplicación del sistema influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.
- h_0 : La aplicación del sistema no influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Región de Rechazo: La h_0 será rechazada si el valor calculado de x^2 es mayor que el valor tabulado de x^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para (n-1).

En la Prueba de Significación, se considera $\alpha = 0.01$, $n = 8$, $gl=7$, X^2 calculado es 2,04 y X^2 tabulada es 1,239.

Interpretación: Puesto que X^2 calculada es mayor que X^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que: ***La aplicación del sistema*** influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Cuadro 16: Relación entre: El nivel de pertinencia (3.0) y el desempeño de las docentes de educación inicial (A)

3.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² / e
a	3,58	5	-1,42	2,02	0,40
b	4,14	5	-0,86	0,74	0,15
c	4,1	5	-0,9	0,81	0,16
1,1	3,67	5	-1,33	1,77	0,35
1,2	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,3	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,4	3,84	5	-1,16	1,35	0,27
				"Chi cuadrado"	ΣX^2
					1,77

“Se aplicó la fórmula”:

$$X^2 = \frac{\sum(o - e)^2}{e}, \text{ donde: } o = \text{frecuencia observada}$$

e= frecuencia esperada

Dónde: $X^2 = 1,77$ $N = 7$

Hipótesis Estadísticas:

- h_1 : El nivel de pertinencia influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.
- h_0 : El nivel de pertinencia no influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Región de Rechazo: La h_0 será rechazada si el valor calculado de x^2 es mayor que el valor tabulado de x^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para (n-1).

En la Prueba de Significación, se considera $\alpha = 0.01$, $n = 7$, $gl=6$, X^2 calculado es 1,77 y X^2 tabulada es 0,872.

Interpretación: Puesto que X^2 calculada es mayor que X^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que: El ***nivel de pertinencia*** influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Cuadro 17: Relación entre: La evaluación del sistema (4.0) y el desempeño docente de nivel educación inicial (A)

4.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² / e
a	4,2	5	-0,8	0,64	0,13
b	3,63	5	-1,37	1,88	0,38
c	4,1	5	-0,9	0,81	0,16
1,1	3,67	5	-1,33	1,77	0,35
1,2	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,3	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,4	3,84	5	-1,16	1,35	0,27
			"Chi cuadrado"	Σ X ²	1,72

"Se aplicó la fórmula":

$$X^2 = \frac{\sum(o-e)^2}{e}, \text{ dónde: } o = \text{frecuencia observada}$$

e= frecuencia esperada

Dónde: X² =1,72 N = 7

Hipótesis Estadísticas:

- h₁: La evaluación del sistema influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.
- h₀: La evaluación del sistema no influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Región de Rechazo: La h₀ será rechazada si el valor calculado de x² es mayor que el valor tabulado de x² para el nivel de significación α = 0.01, y para (n-1).

En la Prueba de Significación, se considera $\alpha = 0.01$, $n = 7$, $gl=6$, X^2 calculado es 1,72 y X^2 tabulada es 0.872.

Interpretación: Puesto que X^2 calculada es mayor que X^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que la **evaluación del sistema** influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Cuadro 18: Relación entre: El sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica (5.0) y el desempeño docente de nivel educación inicial (A)

5.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² / e
a	3,38	5	-1,62	2,62	0,52
b	3,91	5	-1,09	1,19	0,24
c	3,94	5	-1,06	1,12	0,22
d	3,98	5	-1,02	1,04	0,21
1,1	3,67	5	-1,33	1,77	0,35
1,2	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,3	3,96	5	-1,04	1,08	0,22
1,4	3,84	5	-1,16	1,35	0,27
			"Chi cuadrado"	ΣX^2	2,25

"Se aplicó la fórmula":

$$X^2 = \frac{\Sigma(o - e)^2}{e}, \text{ dónde: } o = \text{frecuencia observada}$$

e= frecuencia esperada

Dónde: $X^2 = 2,25$ $N = 8$

Hipótesis Estadísticas:

- h_1 : El sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.
- h_0 : El sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica no influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

Región de Rechazo: La h_0 será rechazada si el valor calculado de x^2 es mayor que el valor tabulado de x^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para $(n-1)$.

En la Prueba de Significación, se considera $\alpha = 0.01$, $n = 6$, $gl=5$, X^2 calculado es 2,25 y X^2 tabulada es 0.554.

Interpretación: Puesto que X^2 calculada es mayor que X^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que el **sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica** influye significativamente en el **desempeño docente de nivel educación inicial**.

4.4. Contrastación de la Hipótesis

Cuadro 19: Cuadro general resumen de contrastación de la hipótesis general

Hipótesis Específicas	Chi Cuadrado	Nivel de Significación		
		alfa	N	gl
h1	2,66	0,01	7	6
h2	2,04	0,01	8	7
h3	1,77	0,01	7	6
h4	1,72	0,01	7	6
h promedio	2,05	0,01	7,25	6,25
Hipótesis General	Chi Cuadrado	Nivel de Significación		
		alfa	N	gl
H	2,25	0,01	8	7
Diferencias Porcentuales	$\Delta = 0.2$			

En cuanto a la hipótesis general el resultado del Chi cuadrado es mayor (2.25) a lo tabulado (0.554*) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, dónde se demuestra que el sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica influye significativamente en el desempeño docente de nivel educación inicial.

CONCLUSIONES

1. El resultado general de la valoración del **sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica** obtuvo un promedio de 3,80 y un 76,05% con respecto al desempeño de las docentes de educación inicial. Registrándose así, un grado aceptable.
2. El promedio general del **nivel de comunicación** es de un 3,38 y 67,53% con respecto al desempeño de las docentes de educación inicial; observándose un grado aceptable.
3. El promedio general de la **aplicación del sistema** obtuvo un 3,91 y 78,10% con respecto al desempeño de las docentes de educación inicial. Con lo cual se reporta un grado aceptable cercano a bueno.
4. El promedio general del **nivel de pertinencia** obtuvo un 3,94 y 78,80% con respecto al desempeño de las docentes de educación inicial. Acreditándose un grado aceptable tendiente a bueno.
5. El promedio general de la **evaluación del sistema** obtuvo un 3,98 y 79,53% con respecto al desempeño de las docentes de educación inicial. Con lo cual se establece un grado aceptable cercano a bueno.
6. Las docentes señalan que pocas veces reflexionan sobre su práctica pedagógica, realizando esto solamente cuando participan en capacitaciones del MINEDU, lo que incluye visitas de los monitores al aula.
7. En el diseño de programaciones de aula, las docentes investigan e incorporan conocimientos actualizados que enriquezcan su práctica docente. Dicha actividad la realiza menos del 30% de la población objeto de estudio.

8. La mayor debilidad observada, como parte del desempeño de las docentes, es la falta de conformación de equipos de trabajo en las instituciones educativas, comprendidas en la presente investigación.

RECOMENDACIONES

1. Promover en las instituciones educativas sistemas de monitoreo y asesoría que se centren en la reflexión crítica de las docentes de manera que el cambio en su práctica pedagógica se asuma de manera voluntaria.
2. Considerar en las instituciones educativas del nivel inicial, evaluaciones de desempeño docente, priorizando la comunicación y el vínculo afectivo con los estudiantes a su cargo.
3. Propiciar a nivel de las Unidades de Gestión Educativa Local, programas permanentes de actualización docente del nivel inicial, con énfasis en el trabajo grupal y de compromiso institucional con valores democráticos.
4. Incluir en los currículos de formación magisterial, contenidos y criterios de desempeños sustentados en la investigación.
5. La formación docente debe propiciar la articulación de la formación inicial con la formación en servicio (reflexión crítica y mejora continua), con el propósito de generar un desarrollo profesional permanente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüerrondo, Inés, (1996) *La escuela como organización inteligente*, Editorial Troquel. Buenos Aires.
- Cuenca, Ricardo. (2011) *Discursos y nociones sobre el desempeño docente en Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima.
- Drucker, Peter (1984) *La Gerencia*. Editorial El Ateneo. Bs. As. Argentina.
- Estrada, Lesly. (2013). *El Desempeño Docente*, Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Fuentes Campos, Carlos (2006) Las condiciones administrativas de la supervisión y su relación con la calidad de enseñanza en los colegios secundarios de la zona urbana y rural del distrito de Chota.
- Hernández Sampieri, Roberto y otros. *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill, 4ta edición.
- Hurtado de Barrera, Jaqueline (2010). *Metodología de la Investigación*. Universidad Nacional Abierta. Venezuela.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *investigaciones del Comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales* (4 ed.). México: Mc Graw - Hill.
- Ministerio de Educación (2011) *Términos de Referencia para establecer Convenios con Universidades Públicas e Institutos de Educación Superior Pedagógicos Públicos para la ejecución del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente dirigido a docentes de Educación Básica Regular*. Lima.
- Mintzberg, J. (1997). *El proceso estratégico*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Monereo, C., y Castelló, M. (1997). *Las estrategias de aprendizaje: Cómo incorporarlas a la práctica educativa*. Barcelona.

- Monereo (2002) *La enseñanza estratégica: enseñar para la autonomía*. Revista Candidus. Barcelona.
- Monereo (2008) *Ser estratégico y autónomo aprendiendo. Unidades didácticas de enseñanza estratégica para el ESO*. Editorial Grao. España.
- Montenegro, Ignacio (2005) *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Edit. Coop. Editorial Magisterio. Colombia.
- Montero Checa, Carmen (2011), su tesis Estudio sobre acompañamiento pedagógico
- Morrissey, G. (1997) *Pensamiento estratégico*. Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Palomino Zamudio, Francisco (2012) El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres.
- Peralta Chávez, Felicita (2006) Evaluación del sistema de enseñanza del castellano y su implicancia en la formación del profesional en educación en la Universidad Nacional de Trujillo
- Pozo, J. I., y Monereo, C. (1999). *El aprendizaje estratégico*. Aula XXI. Madrid
- Sánchez C, H. y Reyes M. C (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria E. I. R. L. Lima.
- Stoner, James (1994) *Administración*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- UNESCO. (1997). *La educación en el siglo XXI: Visión de América Latina y El Caribe*. Ediciones CRESAL-UNESCO. Caracas.
- Valdés, Héctor. (2004) El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana
- Vivas R. (2000) Gerencia y pensamiento estratégico: Material de trabajo. Universidad Rafael Bellosó – Maracaibo. Venezuela.

Documentos en soporte electrónico:

1. El entrenamiento estratégico: Cuestiones para la reflexión. ¿Qué persigue un plan estratégico en el aula? Citado en 2010, abril. Se consigue en www.kandagaigo.ac.jp/kuis/aboutus/pdf/.../paloma_trenado.pdf.
2. La Planificación Estratégica considerada como Aprendizaje...Citado en 2010, abril. Se consigue en manuelgross.bligoo.com/.../
3. La_Planificacion_Estrategica_considerada_como_Aprendizaje_Organizacional.html - España
4. Hacia un nuevo paradigma del *aprendizaje estratégico*: el papel de...Formato de archivo: PDF Monereo.
5. Se consigue en www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/.../Art_13_206.pdf - Similares

A N E X O S

**ANEXO N°1: APRECIACIONES SOBRE EL SISTEMA DE MONITOREO Y
ASESORÍA EN LA ENSEÑANZA ESTRATÉGICA**

INDICADORES DE ESTUDIO		ESCALA VALORATIVA				
NIVEL DE COMUNICACIÓN						
1. ¿Cuál es el nivel de comunicación institucional?	1	2	3	4	5	
2. ¿Cuál es el nivel de comunicación docente?	1	2	3	4	5	
3. ¿Cuál es el nivel de comunicación social?	1	2	3	4	5	
APLICACIÓN DEL SISTEMA						
4. ¿Cuál es el nivel de aplicación del sistema de observaciones en el monitoreo de la labor docente?	1	2	3	4	5	
5. ¿Cuál es el nivel de aplicación del programa de reuniones docentes?	1	2	3	4	5	
6. ¿Cuál es el nivel de aplicación del programa entrevistas docentes?	1	2	3	4	5	
7. ¿Cuál es el nivel de aplicación del programa de demostraciones profesionales docentes?	1	2	3	4	5	
NIVEL DE PERTINENCIA						
8. ¿Cuál es el nivel de funcionalidad con la tarea docente?	1	2	3	4	5	
9. ¿Cuál es el nivel de aceptación de los docentes?	1	2	3	4	5	
10. ¿Cuál es el nivel de aceptación con la comunidad?	1	2	3	4	5	
EVALUACIÓN DEL SISTEMA						
11. ¿Cuál es el nivel de aplicación del programa de evaluación?	1	2	3	4	5	
12. ¿Cuál es el nivel de los objetivos o propósitos del sistema de evaluación?	1	2	3	4	5	
13. ¿Cuál es el nivel de participación docente en el sistema de evaluación?	1	2	3	4	5	

ANEXO 2: APRECIACIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL

INDICADORES DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
EFICIENCIA DIDÁCTICA					
1. ¿Cuenta con programación anual, con momentos pedagógicos y/o unidades didácticas secuenciadas?	1	2	3	4	5
2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de lo programado?	1	2	3	4	5
3. ¿Se formulan momentos pedagógicos y/o unidades didácticas según las necesidades de aprendizaje?	1	2	3	4	5
HABILIDADES DE ENSEÑANZA					
4. ¿Cuál es el nivel de aplicación de estrategias que propicien la reflexión y apreciación crítica?	1	2	3	4	5
5. ¿Cuál es el nivel de aplicación de métodos y técnicas de enseñanza para promover aprendizajes activos?	1	2	3	4	5
6. ¿Cuál es el nivel de comunicación con los estudiantes que promueva un clima de aula afectivo?	1	2	3	4	5
APLICACIÓN DE RECURSOS Y MATERIALES					
7. ¿Cuál es el nivel de utilización y aplicación de los materiales educativos?	1	2	3	4	5
8. ¿Cuál es el nivel de preparación de materiales pertinentes?	1	2	3	4	5
9. ¿Cuál es el nivel de organización de los recursos y materiales de enseñanza?	1	2	3	4	5
SISTEMA DE EVALUACIÓN					
10. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los lineamientos de evaluación en el proceso de enseñanza?	1	2	3	4	5
11. ¿Cuál es el nivel de interacción del proceso didáctico y la evaluación?	1	2	3	4	5
12. ¿Cuál es el nivel de confianza de las escalas de calificación de los aprendizajes?	1	2	3	4	5

**ANEXO N° 3: ESTRATEGIAS DE MONITOREO Y
ASESORÍA AL DOCENTE EN AULA**



PLAN DE VISITA DE MONITOREO Y ASESORÍA AL DOCENTE

PRIMERA VISITA

INFORMACIÓN BÁSICA:

- a. SUB-ÍTEM: 19-I
- b. I.E.
- c. CAPACITADORA- MONITORA:
- d. PARTICIPANTES:

DISTRITO:

OBJETIVOS

- *Identificar en los docentes participantes las fortalezas y dificultades pedagógicas a partir del desempeño personal y profesional en el aula.*
- *Asesorar a los docentes participantes para optimizar sus fortalezas y dar solución a las dificultades encontradas para mejorar el desempeño docente.*
- *Coordinar con los docentes participantes sobre las acciones de intervención conjunta a realizarse en la segunda visita de monitoreo y asesoría.*

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

ACCIONES DE LA PRIMERA VISITA	DISEÑO DE INTERVENCIÓN	T	RECURSOS Y MATERIALES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Observación al docente y registro de información	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Presentación con la persona responsable de la Dirección Institucional</i> • <i>Socialización e intercambio de ideas con la docente y con los estudiantes del aula.</i> • <i>Observación y registro de información: Actividades de recepción de los niños, permanentes. Organización y registro en un croquis (sobre la organización del aula, organización de los estudiantes, distribución de mobiliario y materiales, recursos, etc.) y registra en lista de cotejo.</i> 	<p>10 min.</p> <p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vivencial: monitorea, docente y estudiantes.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Observa, registra y analiza información sobre la organización del aula como espacio funcional y generador de aprendizaje.</i> • <i>Revisa y analiza la programación curricular: Programación anual, unidades didácticas,</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diseño de la visita</i> • <i>Lista de cotejo del aula con croquis.</i> • <i>Cuaderno de campo</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Revisión y análisis de la programación curricular del docente: programación anual, unidades didácticas, sesiones e instrumentos de evaluación.</i> • <i>El asesor observa las acciones pedagógicas y registra información utilizando la ficha de observación del docente en el aula.</i> 	<p><i>min.</i></p> <p><i>150 min.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Unidad Didáctica.</i> • <i>Cuaderno del docente.</i> 	<p><i>sesiones e instrumentos de evaluación.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Registra la Información sobre el desempeño del docente en lo pedagógico en la ficha de observación y el cuaderno de campo.</i> • <i>Verifica el nivel de planificación curricular, en las unidades y las sesiones de aprendizaje con la ficha de observación.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ficha de observación del docente en el aula.</i> • <i>Cuaderno de campo.</i>
<p>-Asesoría al docente sobre su desempeño en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Revisión de instrumentos a utilizar: ficha de observación, entrevista, plan de intervención (ficha de mejoramiento).</i> • <i>El asesor entrevista al docente para conocer sus concepciones o las razones que sustentan su práctica.</i> • <i>El docente autoevalúa su desempeño en las acciones pedagógicas desarrolladas, identificando fortalezas y debilidades. Completa ficha de autoevaluación</i> • <i>El asesor dialoga con el docente sobre lo observado y registrado en la Ficha de Observación.</i> • <i>Análisis de la organización del aula (organización de sectores, carteles funcionales) y documentos de Programación Curricular.</i> • <i>El asesor teniendo en cuenta la programación del docente, las capacidades, conocimientos y actitudes seleccionadas para ser desarrolladas por los estudiantes; acuerda la sesión</i> 	<p><i>120 min.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Encuesta</i> • <i>Ficha de Autoevaluación.</i> • <i>DCN (orientaciones metodológicas).</i> • <i>Guía Metodológica del DCN. MED.</i> • <i>Carpeta pedagógica:</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aplica una ficha de autoevaluación al docente sobre su desempeño en el aula.</i> • <i>Revisa documentos oficiales requeridos en la acción educativa.</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Plan anual de aula</i> • <i>Lista de Cotejo</i> • <i>Fichas Integrales</i> • <i>Registro auxiliar</i> • <i>Revisa y analiza junto con el docente la planificación, Ejecución</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ficha de Observación (una para el asesor y otra para el docente).</i> • <i>Cuaderno de campo.</i> • <i>Ficha de auto evaluación</i> • <i>Ficha diagnóstica de la Institución</i>

<p><i>demostrativa que ejecutará en la siguiente visita referente a JUEGO TRABAJO EN LOS SECTORES.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>El asesor pide al docente que formule un compromiso para mejorar su práctica en el aula. Ambos anotan el compromiso para hacer la revisión y el registro de los avances en las próximas visitas.</i>• <i>Reajustar de acuerdo a los avances y necesidades de cada docente registrados en el Cuaderno de campo del asesor</i>	<table><tr><td>Fortalezas</td><td>Aspectos a mejorar (tener en cuenta los indicadores)</td><td>Asesoría a las necesidades del docente (priorizar) de ficha de mejoramiento</td></tr><tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	Fortalezas	Aspectos a mejorar (tener en cuenta los indicadores)	Asesoría a las necesidades del docente (priorizar) de ficha de mejoramiento	-	-	-	<ul style="list-style-type: none">• <i>El asesor a partir de la Ficha de Observación al Docente en el aula, determina el nivel de inicio del docente según escala de valoración.</i>• <i>El asesor realiza el análisis e interpreta cualitativa y cuantitativamente los resultados del instrumento.</i>• <i>El asesor revisa material bibliográfico para retroalimentar los aspectos a reforzar identificado en ficha de mejoramiento.</i>
	Fortalezas	Aspectos a mejorar (tener en cuenta los indicadores)	Asesoría a las necesidades del docente (priorizar) de ficha de mejoramiento					
-	-	-						
<p>Después de la visita Elaboración del plan de mejoramiento.</p>		<ul style="list-style-type: none">• <i>Fotocopias con modelos de sesión, y recomendaciones metodológicas para el área de Comunicación.</i>• <i>Guía: La hora del juego libre en los sectores. MED</i>	<p><i>y evaluación curricular abordada en el proceso de aprendizaje.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Plantea alternativas de solución frente a las dificultades detectadas en el proceso de enseñanza aprendizaje ejecutado.</i>• <i>Dialoga y evalúa los resultados de sus avances y dificultades, teniendo de base la ficha de observación.</i>• <i>Elaboración del plan de mejoramiento de acuerdo a las necesidades de cada docente.</i>• <i>Prioriza las necesidades del docente y reajustar el diseño de asesoría.</i>	<p><i>Educativa (sólo encargada de la I.E.)</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Plan de mejoramiento</i>• <i>Ficha de Observación</i>• <i>Diseño de Visita.</i>				

.....
Capacitadora Monitora

.....
Elizabeth Cristina Flores Herrera
Coordinadora Académica
PRONAFCAP- Inicial

PLAN DE VISITA DE MONITOREO Y ASESORÍA AL DOCENTE

SEGUNDA VISITA

“JUGAMOS EN LOS SECTORES DE MI AULA”

I. DATOS INFORMATIVOS:

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Subitem | : 19-I |
| 2. IE | : 394-2 “Ricardo Bentín” |
| 3. Aula | : “Los Leoncitos” |
| 4. Nombre de la Docente | : Prof. Rosario Acosta Terán |
| 5. Nombre de la Capacitadora | : Stephanie Barboza Tello |
| 6. Fecha | : 03/05/11 |

Edad de los alumnos: 4 años

II. OBJETIVOS:

- Mejorar el desempeño profesional del docente participante a través de la elaboración de las sesiones de aprendizaje, poniendo énfasis en la integración de las áreas curriculares y considerando el sustento teórico- práctico de los componentes temáticos de cada área curricular.
- Desarrollar en el participante capacidades profesionales pedagógicas, centradas en el Currículo (DCN), aspectos generales.
- Observar en el participante su desempeño pedagógico en el aula y orientar y promover, de manera transversal, habilidades de comunicación, educación inclusiva e interculturalidad, desarrollo personal, formación ética y valores.
- Elaborar registros de información que permitan asesorar asertivamente, hacer correcciones y dar recomendaciones para fortalecer en el docente sus potencialidades y superar las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Identificar aciertos logrados a partir de la asesoría en la anterior visita.

	<ul style="list-style-type: none"> • El asesor entrega información sobre los resultados registrados en la ficha de observación y cuaderno de campo. • Revisan el compromiso asumido anteriormente y el docente formula nuevos compromisos para mejorar su práctica en el aula. Se anotan. • El asesor analiza e interpreta cualitativamente y cuantitativamente los resultados 				
--	---	--	--	--	--

.....
Stephanie Barboza Tello
Capacitadora Monitora

.....
Elizabeth Cristina Flores Herrera
Coordinadora Académica
PRONAFCAP- Inicial

PLAN DE VISITA DE MONITOREO Y ASESORÍA AL DOCENTE TERCERA VISITA

I. INFORMACIÓN BÁSICA:

a. SUB-ÍTEM : 19-I **DISTRITO:**
b. I.E. :
c. CAPACITADORA MONITORA : Stephanie Barboza Tello
d. DOCENTE PARTICIPANTE : Gabriela Maldonado Carrasco

II. OBJETIVOS:

- *Identificar en los docentes participantes las fortalezas y dificultades pedagógicas a partir del desempeño personal y profesional en el aula.*
- *Aseorar a los docentes participantes para optimizar sus fortalezas y superar las dificultades encontradas.*
- *Coordinar con los docentes participantes sobre las acciones de intervención conjunta a realizarse en la cuarta visita de monitoreo y asesoría.*
- *Identificar aciertos logrados a partir de la asesoría en la anterior visita.*

III. DESARROLLO DE ACTIVIDADES:

ACCIONES DE LA TERCERA VISITA	DISEÑO DE INTERVENCIÓN	T	RECURSOS Y MATERIALES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Observación al docente y registro de información	<ul style="list-style-type: none"> La asesora observa las acciones pedagógicas del docente y registra información en la Ficha de Observación al Docente en el aula. 	10 min.	<ul style="list-style-type: none"> Vivencial: Monitora, docente y estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Observa, registra y analiza información sobre la organización del aula como espacio funcional y generador de aprendizaje. Revisa y analiza la programación curricular: Programación anual, unidades didácticas, sesiones 	<ul style="list-style-type: none"> Cuaderno de campo.
	<ul style="list-style-type: none"> Revisa y analiza la programación curricular del docente: 	170 min.			<ul style="list-style-type: none"> Ficha de observación al

	<p><i>programación anual, unidades didácticas y sesiones.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>La asesora analiza la práctica del docente en relación a acuerdos y compromisos asumidos en la visita anterior.</i> • <i>La asesora registra información sobre el nivel de avance y necesidades del docente.</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Unidad Didáctica.</i> • <i>Cuaderno del docente.</i> 	<p><i>e instrumentos de evaluación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Registra la Información sobre el desempeño del docente en lo pedagógico en la ficha de observación y el cuaderno de campo.</i> • <i>Verifica y analiza el nivel de planificación ejecución y evaluación de los aprendizajes.</i> 	<p><i>docente.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cuaderno de campo.</i> • <i>Ficha de observación del docente en el aula.</i> • <i>Cuaderno de campo.</i>
<p>Asesoría al docente sobre su desempeño en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>El docente autoevalúa su desempeño, identificando fortalezas y debilidades.</i> • <i>La asesora entrega información sobre los resultados registrados en la Ficha de Observación.</i> • <i>La asesora teniendo en cuenta la programación de la docente y las acciones observadas dialoga con el docente haciendo énfasis en la Programación Curricular (Unidades Didácticas y Sesiones de Aprendizaje) a partir de un análisis de la Problemática que circunda a la</i> 	<p>120 min.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>DCN (orientaciones metodológicas).</i> • <i>Propuesta Pedagógica de Educación Inicial</i> • <i>Fotocopias modelos de sesión, y</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Promueve la fundamentación teórica-práctica con enfoques pedagógicos que sustentan su labor.</i> • <i>Revisa y analiza junto con el docente la planificación, Ejecución y evaluación curricular abordada en el proceso de aprendizaje.</i> • <i>Plantea alternativas de solución frente a las dificultades detectadas en el proceso de enseñanza aprendizaje ejecutado.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ficha de Observación (una para el asesor y otra para el docente).</i> • <i>Cuaderno de campo.</i> • <i>Documentos de Programación Curricular</i>

	<p>IE y niños/as a la que atiende; teniendo en cuenta el plan de mejoramiento se refuerza el indicador 2.7 que le permita emplear técnicas e instrumentos de evaluación que midan las capacidades y registrarlas oportunamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La metodología a utilizar en esta asesoría estará centrada en la reflexión, la ejemplificación y el diálogo. • La asesora proporciona información específica y material académico sobre Programación Innovadora y Secuencia Metodológica en las sesiones de Aprendizaje. • La asesora teniendo en cuenta la programación del docente, las capacidades, conocimientos y actitudes seleccionadas para ser desarrolladas por los estudiantes; acuerda la sesión demostrativa que ejecutará en la siguiente visita. • Revisan el compromiso asumido anteriormente por el docente y sus avances. El profesor formula nuevos compromisos y ambos, asesor y docente los anotan 		<p>recomendaciones metodológicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dialoga y evalúa los resultados de sus avances y dificultades, teniendo de base la ficha de observación. • Verifica los avances registrándolos en la ficha del Plan de Mejoramiento. • Prioriza las necesidades del docente y reajusta el diseño de asesoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Observación • Plan de mejoramiento. • Cuaderno de Campo • Ficha de Monitoreo
--	--	--	---------------------------------------	---	--

IV. BIBLIOGRAFÍA:

- RIVERO PÉREZ, María del Rosario y otras (2008) ***Propuesta Pedagógica de Educación Inicial. Guía Curricular.*** -Ministerio de Educación, Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2009) ***Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular.*** - Ministerio de Educación, Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011) ***Cuadernos de Trabajo.4 y 5 años.*** - Ministerio de Educación, Perú.

.....
Stephanie Barboza Tello
Docente Monitora

.....
Elizabeth Cristina Flores Herrera
Coordinadora Académica

PLAN DE VISITA DE MONITOREO Y ASESORÍA AL DOCENTE

CUARTA VISITA

INFORMACIÓN BÁSICA:

- a. SUB-ÍTEM: 19-I
- b. I.E.I. NUESTRA SEÑORA DE LOS ÁNGELES
- c. CAPACITADOR MONITOR: Stephanie Barboza Tello
- d. PARTICIPANTE: FLOR RÍOS MEJÍA

DISTRITO: RÍMAC

OBJETIVOS

- *Mejorar el desempeño profesional del docente participante a través de la elaboración de las sesiones de aprendizaje, poniendo énfasis en la integración de las áreas curriculares y considerando el sustento teórico- práctico de los componentes temáticos de cada área curricular.*
- *Desarrollar en el participante capacidades profesionales pedagógicas, centradas principalmente en el Currículo (DCN), aspectos generales y específicos.*
- *Observar en el participante su desempeño pedagógico en el aula y orientar y promover, de manera transversal, habilidades de comunicación, educación inclusiva e interculturalidad, desarrollo personal, formación ética y valores.*
- *Elaborar registros de información que permitan asesorar asertivamente, hacer correcciones y dar recomendaciones para fortalecer en el docente sus potencialidades y superar las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.*
- *Identificar aciertos logrados a partir de la asesoría en la anterior visita.*
-

DESARROLLO DE ACTIVIDADES:

ACCIONES DE LA CUARTA VISITA	DISEÑO DE INTERVENCIÓN	T	RECURSOS Y MATERIALES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>Demostración a cargo de la capacitadora en base al diseño de aprendizaje planificado.</p> <p>Observación al docente y registro de información</p>	<p>Plan de mejoramiento: Reforzamiento del indicador 2.5 del dominio del saber pedagógico: Utiliza materiales pertinentes que promueven el desarrollo de capacidades a través de actividades lúdicas en la sesión de psicomotriz “LLÉVAME SI PUEDES”</p> <p>Ejecución de la sesión demostrativa de psicomotriz: “LLÉVAME SI PUEDES”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programación Curricular: secuencia didáctica y manejo del DCN. - Estrategias para la construcción de los aprendizajes orientados al desarrollo de capacidades, en el área de PERSONAL SOCIAL y COMUNICACIÓN: desarrollo de la psicomotricidad / producción de textos - Evaluación de los Aprendizajes <ul style="list-style-type: none"> • Observación y registro del desempeño docente. 	<p>60 minutos</p> <p>120 minutos</p>	<p>Todos los requeridos para la sesión de aprendizaje.</p> <p>DCN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra al docente el proceso pedagógico de una sesión de aprendizaje considerando su contexto sociocultural. • Registra la Información relevante del docente con relación a su desempeño en lo pedagógico en la ficha de observación y el cuaderno de campo. • Verifica el nivel de planificación curricular, en las unidades y las sesiones de aprendizaje con la ficha de 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la sesión demostrativa. • Cuaderno de campo. • Ficha de observación. • Cuaderno de campo. • Cuaderno de trabajo del docente. • Instrumento de registro y análisis.

				<p>observación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brinda un instrumento de registro y análisis al docente sobre la sesión demostrada a cargo de la capacitadora. 	
<p>Asesoría al docente en el análisis de las características del proceso de aprendizaje.</p> <p>Análisis e interpretación de los resultados.</p>	<p>Plan de mejoramiento: Reforzamiento del ítem 1.4 del dominio del saber de disciplinas: Explicita las competencias, capacidades e indicadores de la sesión de psicomotriz desarrollada. Así como, el ítem 2.1 del saber pedagógico en cuanto a la programación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconstrucción de las experiencias teniendo en cuenta los registros y reflexionando sobre: el cómo y el por qué se desarrolló determinada secuencia para la clase. • El asesor absuelve las preguntas del docente, entrega información complementaria o usa la entregada al docente en los cursos para analizar la sesión desde diferentes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> - Sustentos teóricos - Estrategias metodológicas - Participación de los estudiantes. - Evaluación de los aprendizajes. - Organización de los alumnos. 	120 min	<p>-Unidad didáctica.</p> <p>-Sesión de aprendizaje.</p> <p>-DCN</p> <p>-Materiales educativos adecuados a los temas pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza con el docente el proceso pedagógico de la sesión demostrativa. • Propicia la reflexión del docente sobre sus avances y fortalezas en su planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes. • Plantea estrategias de solución frente a las dificultades detectadas en la planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes. • Aplica una ficha de autoevaluación al 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación. • Cuaderno de campo. • Cuaderno de trabajo del docente. • Ficha de autoevaluación. • Ficha de

	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de la sesión con lo desarrollado en los cursos de capacitación. - Semejanza o diferencia con las estrategias o recursos que el docente usa con frecuencia, etc. • El docente autoevalúa su desempeño, identificando sus fortalezas y debilidades. • El asesor entrega información sobre los resultados registrados en la ficha de observación y cuaderno de campo. • Revisan el compromiso asumido anteriormente y el docente formula nuevos compromisos para mejorar su práctica en el aula. Se anotan. • El asesor analiza e interpreta cualitativamente y cuantitativamente los resultados. 			<p>docente sobre su desempeño en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialoga los resultados de sus avances y aspectos a mejorar, teniendo de base la ficha de observación. • Verifica los avances registrándolos en la ficha del Plan de Mejoramiento. • Prioriza las necesidades del docente y reajusta su diseño de asesoría. 	<p>Observación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Mejoramiento. • Diseño de Visita.
--	--	--	--	--	---

.....
 Stephanie Barboza Tello
 Capacitadora Monitora
 PRONAFCAP- Inicial

.....
 Elizabeth Cristina Flores Herrera
 Coordinadora Académica
 PRONAFCAP- Inicial

SESIÓN DE APRENDIZAJE DE COMUNICACIÓN
“Escuchamos un cuento: Había una vez ...”

I. DATOS INFORMATIVOS:

- | | | |
|---|---|-------------------------------|
| 1. Actividad Planificada de Intervención Conjunta | : | Comunicación |
| 2. Institución Educativa | : | 09 |
| 3. Nombre de la Docente | : | Celsa Tumbalobos Choquehuanca |
| 4. Edad de los Niños/Niñas | : | 3 años |
| 5. Fecha | : | 23-08-11 |
| 6. Duración | : | 50' |
| 7. Docente Monitorea | : | Stephanie Barboza Tello |

II. SELECCIÓN DE CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES:

AREA	COMPETENCIAS	ORGANIZADOR ES	CAPACIDADES y CONOCIMIENTOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Comunicación	Comprende e interpreta mensajes de diferentes imágenes y textos verbales de su entorno, expresando con claridad y espontaneidad sus ideas.	Comprensión de Textos	Responde con claridad a preguntas que se hace sobre los textos escuchados.	• Responde preguntas literales e inferenciales con ayuda de las láminas del cuento.	Registro auxiliar de evaluación
			Describe de forma ordenada la secuencia de imágenes de un cuento hasta tres escenas.	• Ordena las escenas del cuento. • Representa a través del dibujo la secuencia del cuento.	
Actitudes: Disfruta de textos que “lee” o le leen mostrando su gusto o disgusto.					

III. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Materiales y/o recursos
<p>Actividad: “ Escuchamos un cuento: Había una vez ...”</p>	<p>Motivación: ¿Pido salir del aula un momento... Miren lo que me encontré? Nos presentamos y me dirijo a los niños con un sombrero para darle el toque de fantasía a la narración. “Todos a moverse”: Todos caminamos, corremos, saltamos, nos damos vueltas. Y nos ubicamos en nuestro lugar. Ubicamos a los niños y niñas en asamblea para una mejor captación de las imágenes.</p> <p>Desarrollo: Les preguntamos ¿ustedes tienen juguetes? ... ¿Hay niños que no tienen juguetes? ¿Quiénes serán? ... así como nosotros cuidamos nuestros juguetes en el aula y en la casa. Así también vamos a conocer a un niño que tiene juguetes. ¿Quieren saber que juguetes tiene?</p> <p>Anoto el título del cuento en la pizarra e iniciamos la narración del cuento “El soldado de plomo” con ayuda de láminas que se irán colocando en la pizarra, de manera que los niños y niñas irán observando las diferentes escenas y situaciones que se dan en el cuento. Al terminar los niños dicen libremente sus primeras impresiones acerca del cuento. Dialogamos con ayuda de un muñeco: Responden preguntas literales: ¿De quién se habla en el cuento? ¿Qué sucedió primero? ¿Dónde sucedió? ¿Qué pasó con...? , ¿Qué hicieron después?... ¿qué pasó al final? Responden preguntas inferenciales: ¿Por qué creen que...?? ¿Qué habría pasado si no ...?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responden preguntas literales e inferenciales con ayuda de las láminas del cuento. • Ordenan las escenas del cuento. 	<p>CD sombrero</p> <p>Láminas del cuento Plumones Pizarra Limpia tipo</p> <p>Imágenes del cuento</p> <p>Papel bond, lápices, crayolas.</p>

	<p>De tres en tres pasan al frente a ordenar la secuencia del cuento, llegando a un acuerdo.</p> <p>Libre expresión de los niños y niñas: Proponemos representar el cuento a través del dibujo de lo que más le gustó.</p> <p>Evaluación de la Actividad: ¿Verbalizan cómo se sintieron en la actividad Que parte del cuento les gustó más? ¿Por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Representa a través del dibujo la secuencia del cuento. 	
--	---	---	--

Bibliografía recomendada a la docente:

Castillo Fuerman Milagros

Gonzales Moreyra Raúl

2001

Instituto Pedagógico Nacional Monterrico – PRONAFCAP Básico

Ministerio de Educación

“Escribir, una oportunidad para comunicar y opinar”. GID. . Lima. 2007

“Lectura Comprensiva Temprana. Para que leamos desde la infancia, mucho más y mejor”Lima .

Módulo DCN Comunicación. Lima. 2011

Diseño Curricular Nacional. Lima. 2010.

.....
Stephanie Barboza Tello

Capacitadora monitora

.....
Elizabeth Cristina Flores Herrera

Coordinadora Académica

PRONAFCAP - Inicial

**PLAN DE VISITA DE MONITOREO Y ASESORÍA AL DOCENTE
SEXTA VISITA**

I. INFORMACIÓN BÁSICA:

- a. SUB-ÍTEM : 19-I
b. I.E : 023 "Jesús Mi Buen Amigo"
c. CAPACITADORA MONITORA: Stephanie Barboza Tello
d. DOCENTE PARTICIPANTE : **Marlene Chávez Díaz**

DISTRITO: Los Olivos

II. OBJETIVOS:

- Identificar en los docentes participantes las fortalezas y dificultades pedagógicas a partir del desempeño personal y profesional en el aula.
- Asesorar a los docentes participantes para optimizar sus fortalezas y dar solución a las dificultades para mejorar el desempeño docente.
- Coordinar con los docentes participantes sobre las acciones de intervención conjunta a realizarse en la séptima visita de monitoreo y asesoría.
- Identificar aciertos a partir de la asesoría en la anterior visita.

III. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

ACCIONES DE LA SEXTA VISITA	DISEÑO DE INTERVENCIÓN	T	RECURSOS Y MATERIALES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Observación al docente y registro de información	<ul style="list-style-type: none"> • El asesor observa las acciones pedagógicas del docente y registra información en la Ficha de Observación al Docente en el aula. • Revisa y analiza la programación curricular del docente: programación anual, unidades didácticas y sesiones. • El asesor analiza la práctica del docente en relación a acuerdos y compromisos asumidos en la visita anterior. • El asesor registra información sobre el nivel de avance y necesidades del docente. 	10 min . 170 min .	<ul style="list-style-type: none"> • Vivencial: Monitora, docente y estudiantes. • Unidad Didáctica. • Cuaderno del docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar un clima asertivo y empático basado en el respeto y ética profesional. • Revisa y analiza la programación curricular: Programación anual, unidades didácticas, sesiones e instrumentos de evaluación • Registra la Información sobre el desempeño del docente en lo pedagógico en la ficha de observación y el cuaderno de campo. • Verifica y analiza el nivel de planificación ejecución y evaluación de los aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuaderno de campo. • Ficha de observación al docente. • Cuaderno de campo. • Ficha de observación del docente en el aula. • Cuaderno de campo.

<p>Asesoría al docente sobre su desempeño en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente autoevalúa su desempeño, identificando fortalezas y debilidades. • El asesor teniendo en cuenta la programación del docente y las acciones observadas dialoga con el docente haciendo énfasis en el plan de mejoramiento sus indicadores 2.4 Emplea diferentes formas de comunicación y propicia que las niñas y niños también lo hagan y 2.7 Emplea técnicas e instrumentos de evaluación que permiten medir las capacidades y registrarlas oportunamente. utilizando una metodología centrada en la reflexión, la ejemplificación y el diálogo. A su vez proporciona información específica y material académico según la necesidad del docente. • El asesor teniendo en cuenta la programación de la docente acuerda la sesión demostrativa que ejecutará en la siguiente visita, de preferencia, realiza la planificación conjunta para la siguiente sesión. • Revisan el compromiso asumido anteriormente por el docente y sus avances. El profesor formula nuevos compromisos y ambos, asesor y docente los anota. 	<p>120 min .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCN (orientaciones metodológicas). • Fotocopias con modelos de sesión, y recomendaciones metodológicas para el área de Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la fundamentación teórica-práctica con enfoques pedagógicos que sustentan su labor. • Revisa y analiza junto con el docente la planificación, Ejecución y evaluación curricular abordada en el proceso de aprendizaje. • Aplica una ficha de autoevaluación al docente sobre su desempeño en el aula. • Reflexiona sobre los aspectos por mejorar mediante el diálogo. • Plantea alternativas de solución frente a las dificultades detectadas en el proceso de enseñanza aprendizaje ejecutado. • Dialoga y evalúa los resultados de sus avances y dificultades, teniendo de base la ficha de observación. • Comparte información específica y material relevante con el docente según sus necesidades. • Registra los avances en la ficha del Plan de Mejoramiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Observación (una para el asesor y otra para el docente). • Cuaderno de campo. • Ficha de auto evaluación • Ficha de Observación • Plan de mejoramiento.
--	---	------------------	---	---	--

IV. BIBLIOGRAFÍA:

- RIVERO PÉREZ, María del Rosario y otras (2008) ***Propuesta Pedagógica de Educación Inicial. Guía Curricular.*** -Ministerio de Educación, Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2009) ***Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular.*** - Ministerio de Educación, Perú.

.....
Stephanie Barboza Tello
Capacitadora Monitora

.....
Elizabeth Cristina Flores Herrera
Coordinadora Académica
PRONAFCAP- Inicial

**PERÚ**Ministerio
de Educación

7ma VISITA
SESIÓN DE APRENDIZAJE DE MATEMÁTICA
“Jugamos a clasificar”

I. DATOS INFORMATIVOS:

- | | | | |
|--|---|-------------------------|---|
| 1. Actividad Planificada de Intervención Conjunta | : | Matemática | |
| 2. Institución Educativa | : | “Mariano Melgar” | |
| 3. Nombre de la Docente | : | Maribel Mazanett Coloma | |
| 4. Edad de los Niños/Niñas | : | 5 años | : |
| 5. Fecha | : | 03/10/11 | |
| 6. Docente Monitora | : | Stephanie Barboza Tello | |

II. SELECCIÓN DE CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES:

AREA	ORGANIZADORES	COMPETENCIAS	CAPACIDADES y CONOCIMIENTOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
MATEMÁTICA	Número y relaciones	Establece relaciones de semejanza y diferencia entre personas y objetos de acuerdo a sus características con seguridad y disfrute.	Agrupar y representar gráficamente colecciones de objetos señalando el criterio de agrupación.	Clasifica objetos de su entorno verbalizando el criterio utilizado.	Registro auxiliar de evaluación
	Geometría y Medición	Realiza cálculos de medición utilizando medidas arbitrarias y resolviendo situaciones en su vida cotidiana.	Registra datos de la realidad utilizando palotes y puntos en cuadros de doble entrada: control de asistencia, cuadro de cumplimiento de responsabilidades, etc.	Registra en cuadro de doble entrada la cantidad de objetos que tiene su grupo.	
Actitudes: Disfruta al realizar actividades lógico matemáticas mediante el juego y otras actividades en general.					

III. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	INDICADORES DE EVALUACIÓN	MATERIALES Y/O RECURSOS
<p>“Jugamos a clasificar”</p>	<p>INICIO:</p> <p>En asamblea, presentamos la bolsa de sorpresas preguntando ¿qué habrá dentro de ella?, entonamos la canción ¿qué será, qué será lo que tengo por acá?, los niños manipulan y predicen el contenido, luego descubrimos lo que tenemos en la bolsa mágica, observan y mencionan lo que es; preguntamos ¿para qué serán estos materiales?, ¿qué haremos con ellos?, ¿cómo trabajaremos? Escuchamos sus opiniones y acordamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en equipo, al que se le repartirá los materiales, Explorar libremente los materiales, Clasificar los materiales en equipo como el grupo lo decida, Registrar los datos en papelotes, Exponer el trabajo realizado a los demás. <p>EXPERIENCIA CON EL CUERPO: Se propone a los niños desplazarse al ritmo del sonido del triángulo y a la señal se agrupan los niños y niñas, niños que tiene zapatilla, zapato, buzo, por mesas de trabajo. Etc. ¿Dónde hay muchos? ¿Dónde hay pocos? Contamos cuantos hay, se repite la actividad y los niños proponen otros criterios para agruparse.</p> <p>MATERIAL GRÁFICO: En sus grupos de trabajo los niños y las niñas se organizan y escogen al jefe de grupo, quien recogerá los materiales. Con los materiales, los niños exploran libremente, juegan con ellos y luego proceden a clasificarlo según sus propios criterios, la docente se acerca a cada grupo para conocer el criterio de clasificación realizado, preguntando ¿por qué lo hicieron así?, ¿habrá otra forma?, ¿cómo sería?</p> <p>CIERRE/EVALUACIÓN: Utilizan el cuadro de doble entrada para registrar la cantidad de material que se les ha dado a cada grupo.</p>		<p>Bolsa mágica con ganchos de ropa, tapa roscas de varios colores, globos, chapas, pañuelos</p>

		objeto color	ganchos de ropa	tapa roscas	chapitas			Plumones, cuadros de doble entrada.
		verde						
		celeste						
		amarillo						
		rojo						
Cada grupo de trabajo realiza las interpretaciones de los cuadros realizados exponiendo, comparamos las cantidades, donde hay más, donde hay menos, donde hay igual cantidad. Al finalizar la actividad realizamos la metacognición: ¿qué les pareció la actividad?, ¿qué hemos aprendido?, ¿cómo clasificamos los objetos?, ¿dónde registramos a cantidad de objetos que teníamos?								

IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> Observaciones Espontáneas, Preguntas de Exploración Conversaciones y diálogos 	<ul style="list-style-type: none"> Cuaderno de campo Ficha de Monitoreo, Hoja Gráfica

Bibliografía recomendada a la docente:

Instituto Pedagógico Nacional Monterrico – PRONAFCAP Básico, Módulo DCN matemática

Ansina, Angel – Cómo desarrollar el pensamiento matemático de 0 a 6 años.

.....
Stephanie Barboza Tello
Capacitadora monitora

.....
Elizabeth Cristina Flores Herrera
Coordinadora Académica
PRONAFCAP - Inicial



PERÚ

Ministerio
de Educación



PLAN DE VISITA DE MONITOREO Y ASESORÍA AL DOCENTE OCTAVA VISITA

I. INFORMACIÓN BÁSICA:

a. SUB-ÍTEM : 19-I DISTRITO: Cercado
b. I.E : 22 “República de Guatemala”
c. CAPACITADORA MONITORA : Stephanie Barboza Tello
d. DOCENTE PARTICIPANTE : Carmen Chiarccahuana Sarmiento

II. OBJETIVOS:

- El docente participante identifica los aciertos logrados en el proceso de la sesión de enseñanza- aprendizaje a partir de la asesoría realizada en todo el proceso.
- Precisa los avances logrados durante el tiempo de la intervención y los compromisos a sostener en el tiempo.
- Consolida su marco teórico y la planificación pertinente del aula.
- Identificar aciertos logrados a partir de la asesoría en la anterior visita.

III. DESARROLLO DE ACTIVIDADES:

ACCIONES DE LA OCTAVA VISITA	DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN	TIEMPO	RECURSOS Y MATERIALES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Observación final al docente y registro de información	<ul style="list-style-type: none">• Observación final al docente de su práctica pedagógica.• Registra información para luego compararla con lo observado y registrado en las visitas anteriores durante el proceso de capacitación.	180 minutos	<ul style="list-style-type: none">• Vivencial: monitora, docente, niños y niñas.• Unidad Didáctica• Sesión de Aprendizaje• Cuaderno del docente	<ul style="list-style-type: none">• Propicia un clima asertivo, basado en el respeto y ética profesional.• Verifica la sesión de aprendizaje del docente monitoreado.• Presenta su carpeta pedagógica.	<ul style="list-style-type: none">• Cuaderno de campo• Ficha de observación.

<p>La Asesora identifica e informa sobre el nivel final alcanzado por el docente en su práctica pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación del docente monitoreado, precisando los logros y aspectos por mejorar. • Intercambio de experiencias sobre los avances alcanzados y los aspectos por seguir mejorando a partir del Plan de Mejoramiento en el indicador 2.1 Presenta una programación que asegura el desarrollo de las capacidades encaminadas a la integración de las áreas de desarrollo, 1.2 Sustenta las ideas principales de los procesos evolutivos del desarrollo de las niñas y niños en la aplicación de actividades, estrategias y acciones de pensamiento y habilidades comunicativas, 2.7 Emplea técnicas e instrumentos de evaluación que permiten medir las capacidades y registrarlas oportunamente. • Revisión del aspecto de EVALUACIÓN en cuanto a la elaboración de indicadores e instrumentos. • Registro de situaciones relevantes y aspectos por mejorar, previo diálogo basado en la reflexión y ejemplificación. • Revisan los compromisos asumidos 	<p>120 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuaderno de campo • DCN (orientaciones metodológicas) • TDR 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisa y analiza con el docente la ficha de observación. • Identifica sus avances y aspectos por mejorar. • Aplica una ficha de autoevaluación al docente sobre su desempeño en el aula. • Verifica los avances registrándolos en la ficha del Plan de Mejoramiento. • Precisa los avances, logros durante el tiempo de intervención y precisa los compromisos a sostener el tiempo. • Reflexiona sobre los aspectos por mejorar mediante el diálogo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación. • Cuaderno de campo. • Ficha de autoevaluación • Plan de Mejoramiento • Cuaderno de compromiso del docente monitoreado.
--	--	----------------	---	--	---

	anteriormente durante el proceso de monitoreo y asesoría.				
--	---	--	--	--	--

.....
Stephanie Barboza Tello
Capacitadora Monitora

.....
Elizabeth Cristina Flores Herrera
Coordinadora Académica
PRONAFCAP- Inicial

